



ISSN 3088-1412 (Online)

2026

วารสาร

ศิลปศาสตร์และการศึกษา

Journal of Liberal Arts and Education (JLAE)



ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 ปี 2569

Vol.2, No.2 (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 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม) Vol. 2, No. 2 (May – August 2026) เพื่อเผยแพร่ผลงานบทความวิจัยและบทความทางวิชาการ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตลอดจนประสบการณ์ให้แก่บัณฑิตศึกษา คณาจารย์ นักวิจัย 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 ตลอดจนผลงานทางวิชาการทุกเรื่องที่ตีพิมพ์ในวารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง ได้รับการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน โดยประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดลักษณะ double blind review ผลการพิจารณาจากกองบรรณาธิการถือเป็นที่สุด

2. ข้อความ และข้อคิดเห็นใดๆ ในวารสารเป็นของผู้เขียนแต่ละท่าน กองบรรณาธิการและคณะศิลปศาสตร์และการศึกษาไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องด้วยและมีใช้ความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการและคณะศิลปศาสตร์และการศึกษา

3. กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ขอให้อ้างอิงแสดงที่มา

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

บทบรรณาธิการ

วารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสังคมตั้งนั้นกองบรรณาธิการจึงให้ความสำคัญกับการเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการ ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งผ่านการคัดเลือกและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาของบทความนั้นๆ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการ และสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่นักวิจัย อาจารย์ นิสิตนักศึกษา ตลอดจนผู้สนใจใช้ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องวารสารฉบับนี้เป็นปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม) Vol. 2, No. 2 (May–August 2026) ประกอบด้วยบทความวิจัยจำนวน 19 บทความวิจัย ดังนี้

- 01) ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หน้า 1-15
- 02) แนวทางการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล1(เยี่ยมเกษสุวรรณ)สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการหน้า 16-27
- 03) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 หน้า 28-44
- 04) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 หน้า 45-62
- 05) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 หน้า 63-78
- 06) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หน้า 79-91
- 07) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ตามการรับรู้ของครู หน้า 92-104
08. ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร หน้า 105-109
- 09.คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร หน้า 120-136
10. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร หน้า 136-150
- 11.ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู หน้า 152-167
12. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู หน้า 166-181

13. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หน้า 182-195
14. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเพณีการศึกษาสงเคราะห์สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา หน้า 196-209
15. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 หน้า 210-224
16. คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา หน้า 225-240
17. ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร หน้า 241-256
18. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 หน้า 257-271
19. การบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานศึกษาธิการสมุทรสาคร หน้า 257-271

กองบรรณาธิการขอขอบคุณสำหรับการสนับสนุนด้วยดีเสมอมาจากทั้งผู้เขียนบทความและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ช่วยพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์ของบทความ รวมถึงผู้อ่านทุกท่านที่ได้ติดตามวารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา (Journal of Liberal Arts and Education (JLAE) มาโดยตลอด กองบรรณาธิการจะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของวารสารให้เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับในวงการศึกษาการอย่างต่อเนื่อง และยินดีรับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไปบรรณาธิการ

บรรณาธิการวารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา

ดร.พิมพฤทธิ์ เทียงภักดิ์

31 สิงหาคม, 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) ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PRIVATE SCHOOLS, WADHANA DISTRICT, UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION.....	1-15
02) แนวทางการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล1(เยี่ยมเกษสุวรรณ) สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ Guidelines For Environmental Administration in Educational Institutions of Tessaban1(Yiamketsuwan) School Under the Samut Prakan Municipality.....	16-27
03) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 Internal Supervision in the Mueang District 4 School Cluster, under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1.....	28-44
04) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 TEACHER PARTICIPATION IN ACADEMIC ADMINISTRATION AT MUEANG 2 SCHOOL CLUSTER, UNDER THE CHUMPHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1...	45-62
05) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 THE MOTIVATION TO WORK OF TEACHERS IN SCHOOLS LOCATION AT THAMAI DISTRICT UNDER THE JURISDICTION OF THE CHANTHABURI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1.....	63-78

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย/บทความวิชาการ

หน้า

06) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

Strategic Leadership Of School Administrators in Ratchavipha Cluster under the

Secondary Education Service Area Office Bangkok 2..... 79-91

07) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ตามการรับรู้ของครู

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SUPHANBURI

SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE AS PERCEIVED BY TEACHERS..... 92-104

08. ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงาน

การศึกษากรุงเทพมหานคร

The 21st Century Administrative Skills of School Administrators in Schools under the

Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration..... 105-119

09. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA UNDER THE

DEPARTMENT OF EDUCATION, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION..... 120-136

10. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

Transformational Leadership of School Administrators in Schools under the Bangkok

Metropolitan Administration Department of Education..... 136-150

11. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู

Emotional Intelligence of School Administrators under Suphanburi Primary

Educational Service Area Office 3 as Perceived by Teachers..... 162-165

12. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

TECHNOLOGICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER UTHAI THANI

PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 AS PERCEIVED BY ADMINISTRATORS

AND TEACHERS..... 166-181

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย/บทความวิชาการ

หน้า

13.การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

CREATING AN ENVIRONMENT CONDUCIVE TO LEARNING IN THE DIGITAL ERA AT
SAWANGBORIBOONWITTAYA SCHOOL IS UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE
EDUCATION COMMISSION (OPEC)..... 182-195

14. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา

PERSONNEL ADMINISTRATION OF PRIVATE WELFARE EDUCATION SCHOOLS UNDER
THE CHACHOENGSAO PROVINCIAL EDUCATION OFFICE..... 196-209

15.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1

Work Motivation of Teachers in Schools under the Rayong Primary Educational
Service Area Office 1..... 210-224

16.คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล

สหวิทยาเขตแก้วโกวิท

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

Professional Administrator Characteristics in the Digital Era: A Case Study of the
Kaewkowit Inter-School Campus under the Chachoengsao Secondary Educational
Service Area Office..... 225-240

17.ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี

กรุงเทพมหานคร

THE 21ST CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE MIN-BURI
DISTRICT OFFICE, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION 241-256

18.บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA UNDER CHACHOENGSAO
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1..... 257-271

19.การบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด

สำนักงานศึกษาธิการสมุทรสาคร

Digital Technology Administration Of Private School Administrators Under The Samut
Sakhon Provincial Education Office..... 272-282

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PRIVATE
SCHOOLS, WADHANA DISTRICT, UNDER THE OFFICE OF THE
PRIVATE EDUCATION COMMISSION

ไกรสร ครองเชื้อ

Kraisorn Krongchua

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ไทย

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

Received: May 19, 2026 Revised: May 29, 2026 Accepted: May 30, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ตัวอย่างจำนวน 113 คนสุ่มจากสุ่มจากครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.82 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่จากค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที แบบ Independent sample t - test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือ รองลงมาคือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล, ผู้บริหารในโรงเรียน

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the digital leadership of administrators in private schools under the Office of the Private Education Commission in Wattana District; and 2) to compare these digital leadership levels based on educational attainment and work

experience. The sample consisted of 113 teachers from private schools in Watthana District, selected through random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.82. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The results of the study revealed that: 1. The overall level of digital leadership among private school administrators in Watthana District was at a high level. When considering individual aspects, Teamwork and Collaboration had the highest mean, followed by Creativity and Innovation, while Learning Organization had the lowest mean. 2. The comparative analysis of respondents' opinions toward digital leadership based on educational attainment showed no significant difference overall. However, a significant difference was found in the aspect of Teamwork and Collaboration at a .05 level. Regarding work experience, no significant differences were found in either the overall or individual aspects.

Keywords: Leadership, Digital Leadership, School Administrators

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและการทำงานในทุกภาคส่วน รวมถึงภาคการศึกษาด้วยเช่นกัน รัฐบาลไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาประเทศ โดยตาม ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิรูปประเทศ เพื่อมุ่งสู่การเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) โดยเฉพาะด้านการศึกษา ที่มุ่งยกระดับการ จัดการศึกษาลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ทัดเทียมกับนานาชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563-2565) ขึ้นโดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะใน ยุทธศาสตร์ที่ 5 ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียน สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับสามารถเข้าถึงทรัพยากรดิจิทัลได้อย่างเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

นอกจากนี้ แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563-2565 ได้ระบุถึงการปฏิรูปการศึกษาโดยการพลิกโฉมด้วยระบบดิจิทัล ซึ่งรวมถึงการพัฒนาระบบ National Digital Learning Platform (NDLP) เพื่อปรับเปลี่ยนระบบการศึกษา สร้างคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความสามารถในการแข่งขันให้ก้าวทันกับพัฒนาการในโลกยุคใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) เป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลและส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย เพื่อให้การศึกษาเอกชน มีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ในช่วงที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในทุกมิติของสังคม สช. ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกระดับการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน

ในโรงเรียนเอกชนให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2566 – 2570 ของ สช. ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาเอกชน ให้ทันสมัยและมีคุณภาพ โดยเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การกำกับ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน นอกจากนี้ยังมุ่งเน้น การสร้างและเชื่อมโยง ฐานข้อมูลสารสนเทศ ให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริหารจัดการ การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ สช. ได้มีการดำเนินการที่สำคัญหลายประการเพื่อส่งเสริมยุคดิจิทัล เช่น การพัฒนา ระบบอบรมรูปแบบออนไลน์ (E-Learning) สำหรับครูและผู้สอนในโรงเรียนเอกชน เพื่อให้สามารถพัฒนาความรู้และทักษะได้อย่างสะดวก เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2568)

จากนโยบาย และการดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มุ่งเน้น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การบริหารสถานศึกษาภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนี้ ผู้บริหารจึงต้องมีแนวทางในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และแนวคิดสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษาในบริบทนี้คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) (Marquardt & Reynolds, 1994) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้น การพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน

จากปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้ศึกษาเห็นความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะในพื้นที่สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัลเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมความพร้อม ที่จะพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเป็นประโยชน์ต่อครูในการนำข้อมูลที่ได้นี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูในยุคดิจิทัล เพื่อส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่สูงขึ้น

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างไรร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนแตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนแตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการศึกษานำเสนอความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการ หรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพล ต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกัน ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น กรณัญญ์ ตาแปง (2565)

ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยกย่อง การยอมรับจากบุคคลอื่น ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ ในการบังคับบัญชาผู้อื่นให้ปฏิบัติตามคำสั่ง เป็นบุคคลที่สามารถใช้ ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการ ที่จะชักนำและจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายขององค์การ ธนกร จันทะนาม (2562)

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจ ผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ สุขญา โกลวานิช, (2563)

กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกัน (Daft, 2008,)

ภาวะผู้นำ หมายถึง ศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป โดยที่ จะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ โดยใช้อิทธิพลและกระบวนการใช้อิทธิพล ต่ผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มตลอดจนมีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ การมองปัญหาเผชิญกับ สถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา (Stogdill, (1974)

จากความหมายของภาวะผู้นำดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ แรงจูงใจ หรือศิลปะ การบริหารที่บุคคลหนึ่งใช้บุคลิกภาพ ความสามารถ และอิทธิพลในการชักจูง โน้มน้าว และสร้างแรงบันดาลใจ แก่ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานให้เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน โดยอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความพึงพอใจ เพื่อขับเคลื่อนกลุ่มหรือองค์กรไปสู่การบรรลุ เป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน อันสะท้อนถึงบทบาทของผู้นำที่สามารถริเริ่ม เปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร

นักวิชาการศึกษาได้นำเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารไว้ ดังนี้

ผู้บริหาร ในยุคการศึกษาดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่มีบทบาทเกี่ยวกับการบริหารจัดการในสถานศึกษา โดยการ ส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รู้เท่าทัน ถึงเทคโนโลยีพร้อมขับเคลื่อน การใช้องค์ความรู้ด้วย เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ให้ดำรงอยู่และแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรณัญญ์ ตาแปง, 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและทิศทาง การ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการคาดการณ์ มีการตัดสินใจตามความเชื่อ และค่านิยมของตนเอง โดย คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมให้ บุคลากรใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ ใน การพัฒนางานในหน้าที่ มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน (ชัตสกร พิกุลทอง, (2563)

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชื่นนำ ผลักดันให้ตนเองและบุคคลอื่นในองค์กร มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และเชื่อมโยง พร้อม สร้างนวัตกรรมและศักยภาพ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จ ในการเปลี่ยนแปลงการทำงานในยุคดิจิทัล (ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์, 2564)

ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นการสร้างองค์กรสร้างและมี กระบวนการ นำเทคโนโลยี นวัตกรรม และนอกจาก นวัตกรรมแล้ว และมีการใช้แอปพลิเคชันในด้าน ดิจิทัลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (GDS, 2022)

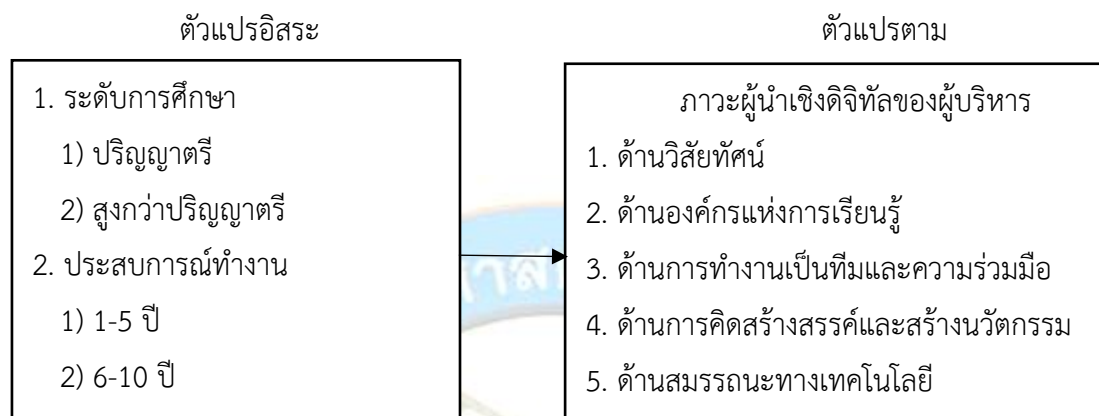
ภาวะ ผู้นำดิจิทัลคือผู้นำทางดิจิทัล มีวินัยในการนำทางองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเพื่อให้ สามารถแข่งขันและคล่องตัวในยุคดิจิทัลและรวมถึงโซเซียลมีเดียที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและภาวะผู้นำ ดิจิทัลจะต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีภายในและภายนอกขององค์กรโดยภาวะผู้นำจะนำดิจิทัลจะนำไปสู่ โอกาสในการเป็นผู้นำในอนาคต (Digital Marketing, (2022)

จากความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถ บทบาท และพฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช่วิสัยทัศน์ ความรู้ และทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล ผสานกับศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อสร้างอิทธิพล กระตุ้น และจูงใจบุคลากรให้มีความตื่นตัว ยืดหยุ่น และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา

อย่างเหมาะสม สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกัน ขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถแข่งขัน และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 1)ด้านวิสัยทัศน์ 2)ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3)ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ 4)ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม และ 5)ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 161 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 113 คน ได้มาจากการเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน (Krejcie, R.V., & D.W. Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะคำถามแบบ ตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม และ 5) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ซึ่งในแต่ละด้านแต่ละคำถาม มีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert rating scale (1932) จำนวน 5 ช่วง แปลตามความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด

- 4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตำรา งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

2. นำแนวคิด ทฤษฎี ตำรา งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ความเห็นขอตรวจสอบ แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง แก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้วิธีหาค่า Index of item objective congruency (IOC) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

+1 แน่ใจว่า ข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 ไม่แน่ว่า ข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 แน่ใจว่า ข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

โดยบันทึกผลการพิจารณาถึงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านในแต่ละข้อ จากนั้นคำนวณหาค่า IOC ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67- 1.00 จากข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนแบบสอบถามมีความเหมาะสมและมีความสมบูรณ์

6. จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.82

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ออกคำสั่งจากคณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ส่งถึงผู้อำนวยการเขตวัฒนา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

2. ผู้ศึกษาได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม ไปส่งที่สำนักงานเขตวัฒนา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในสำนักงานเขตวัฒนา อนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ โดยผู้ศึกษาจะเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองตามเวลาที่กำหนด

3. ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนด ผู้ศึกษาติดตามด้วยตนเองโดยจะประสานงานขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนอีกครั้ง และนำแบบสอบถามกลับคืน

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่แจกไป จำนวน 113 ฉบับ ผู้ศึกษาได้รับกลับคืนมา เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 113 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลได้ 113 ฉบับ นำมาวิเคราะห์ เพื่อการศึกษาในครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) รายละเอียดผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentile) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	จำนวนร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	82	72.57
สูงกว่าปริญญาตรี	31	27.43
รวม	113	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
1 – 5 ปี	37	32.74
6 – 10 ปี	76	67.26
รวม	113	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 113 คน จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 72.57 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 27.43 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ 1 - 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 32.74 ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 67.26

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เสนอเป็นค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าระดับ และค่าอันดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับ (level) และอันดับ (Rating) ของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้าน

รายการ	M	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.43	0.35	มาก	3
2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.42	0.32	มาก	5
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ	4.47	0.34	มาก	1
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม	4.43	0.30	มาก	2
5. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี	4.43	0.37	มาก	4
รวม	4.44	0.24	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.46$, $SD = 0.24$) เมื่อจำแนกรายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ($M = 4.47$, $SD = 0.34$) ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม ($M = 4.43$, $SD = 0.30$) ด้านวิสัยทัศน์ ($M = 4.43$, $SD = 0.35$) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ($M = 4.43$, $SD = 0.37$) และ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($M = 4.42$, $SD = 0.32$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (t – test)

รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.43	0.38	4.43	0.27	0.03	0.98
2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.41	0.32	4.46	0.31	-0.68	0.50
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ	4.43	0.34	4.57	0.34	-2.01	*0.05
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม	4.43	0.31	4.43	0.30	-0.15	0.88
5. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี	4.43	0.39	4.43	0.37	-0.32	0.75
รวม	4.43	0.26	4.44	0.37	-0.87	0.39

* p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ	ปริญญาตรี (n=82)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=31)		t	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.39	0.45	4.46	0.29	-0.81	0.42
2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.35	0.38	4.46	0.28	-1.85	0.07
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ	4.44	0.36	4.49	0.34	-0.72	0.48
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม	4.37	0.36	4.46	0.27	-1.44	0.15
5. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี	4.35	0.44	4.48	0.32	-1.79	0.08
รวม	4.38	0.33	4.44	0.37	-1.56	0.13

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่เขตวัฒนา ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการแข่งขันสูง ผู้บริหารจึงตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ประกอบกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพตนเองในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัทธวรรณ วงษ์โพย (2566, น. 11) ที่ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารต้องเร่งพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัญญา เหมะธูลิน (2568, น. 12) ที่พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารในสังกัดเอกชนทั่วประเทศกำลังปรับบทบาทเข้าสู่ความเป็นผู้นำดิจิทัลอย่างเข้มข้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธิดา พรพทุมชัยกิจ (2564, น. 85) ที่พบว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 28 อยู่ในระดับมาก เนื่องจากความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานให้ทันสมัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุฮัมมัดรุสสัน ลือบาะละลูติง (2564, น. 75) ที่พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ อยู่ในระดับดี (มาก) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าในสถานศึกษาที่เน้นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อนำองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในเขตวัฒนามีแนวปฏิบัติในการบริหารงานภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ซึ่งเน้นการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั่วถึงทุกกลุ่มบุคลากร ผู้บริหารจึงแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นมืออาชีพ ไม่ว่าครูจะมีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อยเพียงใด ก็ต่างได้รับการสนับสนุน การสื่อสาร และการบริหารจัดการที่เน้นประสิทธิภาพภายใต้บริบทของโรงเรียนเอกชนที่มีความคล่องตัวสูง ส่งผลให้บุคลากรในทุกระดับประสบการณ์เกิดการรับรู้ถึงภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัทธวรรณ วงษ์โพย (2566, น. 13) โดยศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ

ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ ซึ่งพบว่าประสพการณ์การทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารมีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันต่อบุคลากรทุกกลุ่ม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย สุขสำราญ (2566, น. 60) โดยศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งพบว่า ครูที่มีอายุงานต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลที่เข้าถึงบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัฒน์ อินทร์ประสิทธิ์ (2565, น. 95) โดยศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งพบว่า ประสพการณ์การทำงานของครูไม่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารมีกลยุทธ์การบริหารที่มุ่งเน้นการสนับสนุนนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้กับครูทุกระดับอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผู้บริหารและครูควรพัฒนาทักษะความรู้ด้านดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ และเปิดรับการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้อะไรและการสื่อสารภายในโรงเรียน อันจะส่งผลดีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือในองค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาแนวทางการบริหารที่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรตามระดับการศึกษา การพัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง จัดให้มีการอบรมหรือพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

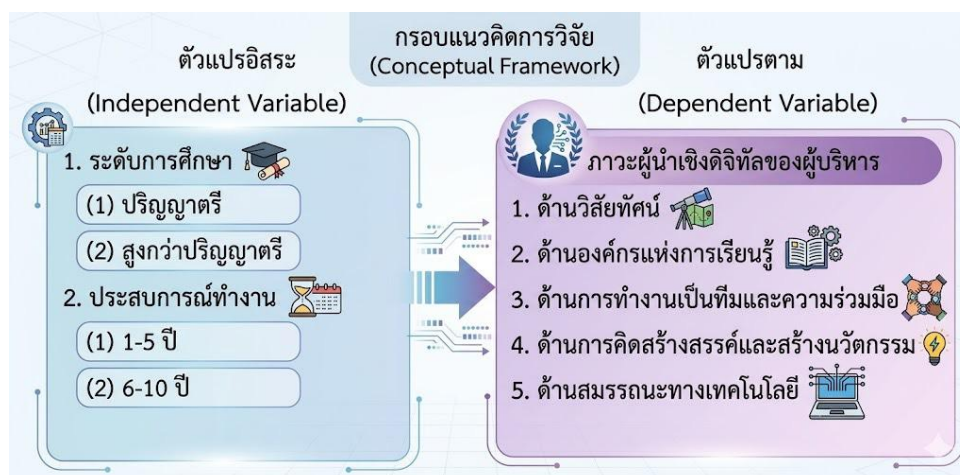
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม กับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพัฒนา
2. ควรมีการศึกษาสมรรถนะทางการบริหารด้านอื่น ๆ ที่มีความสำคัญในยุคดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม และ

5) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กรณัญฐ์ ตาแปง. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- กรณัญฐ์ ตาแปง. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- กิตติยา พรหมมา. (2565). สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร].
- จิตรกร จันทรสุข. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี].
- ชีวิน อ่อนละอ. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- ณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ].

- ณัฐวัฒน์ อินทร์ประสิทธิ์. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนกร จันทะนาม. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. คลังปัญญามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนพล เกียรติพิทักษ์. (2564). การบริหารงานสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธนวัฒน์ ศรีสุข. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุค
ใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ประเสริฐ แก้วมณี. (2564). แนวทางการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท].
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พิชญา สุขเจริญ. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน
เขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มลิวลย์ ศรีสุข. (2566). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัลเพื่อส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากร
ในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มูฮำหมัดรุสสัน ลือบาเกตุติง. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ลัทธวรรณ วงษ์โพย. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาภาคเหนือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- เลอศักดิ์ ตามา. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- วราภรณ์ จันทรศรี. (2566). ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิชาการโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- วิภาดา รัตนโชติ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมทาง
การศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท].
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. คลังปัญญามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- ศุภชัย สุขสำราญ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สมชาย รักดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุกัญญา เหมะธูลิน. (2568). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุชญา โกมลวานิช. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุชญา โกมลวานิช. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิสิทธิ์ วงศ์วิวัฒน์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Daft, R. L. (2008). *The Leadership Experience* (4th ed.). Thomson South-Western.
- Digital Marketing. (2022). Digital leadership: Navigating the organization through digital transformation. [Online]. Retrieved from <https://snc.lib.su.ac.th/snclibblog/?p=66781>.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. Free Press.

แนวทางการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล1(เยี่ยมเกษสุวรรณ)
สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ
Guidelines For Environmental Administration in Educational
Institutions of Tessaban1(Yiamketsuwan) School
Under the Samut Prakan Municipality

วิฑูรย์ พันธวงศ์¹, สมชัย พุทธา²
มหาวิทยาลัยเกริก¹, มหาวิทยาลัยเกริก²
Witoon Punvong¹, Dr. Somchai Putta²
KRIRK UNIVERSITY¹, KRIRK UNIVERSITY²

Received: May 20, 2026 Revised: May 30, 2026 Accepted: August 31, 2026

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับ 2) เปรียบเทียบตามประสิทธิภาพการทำงาน และ 3) นำเสนอแนวทางการบริหารสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเทศบาล 1 (เยี่ยมเกษสุวรรณ) กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรทางการศึกษาจำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ เท่ากับ 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 และแบบ สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยด้านการบริหารจัดการและนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรม ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสุขภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ผลการเปรียบเทียบ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาทั้งใน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แนวทางการบริหารสิ่งแวดล้อม 4 ด้าน ด้านนโยบายควรปรับเปลี่ยนการ บริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ผ่านเทคโนโลยีระบบมิเตอร์และจอแสดงผลการใช้พลังงาน ด้าน กายภาพต้องยกระดับธนาคารขยะสู่ระบบดิจิทัลเชื่อมโยงกับสวัสดิการนักเรียน ด้านการเรียนรู้บูรณาการ หลักสูตร 1 ห้องเรียน 1 นวัตกรรม มุ่งสู่โรงเรียนปลอดขยะระดับประเทศ ด้านเครือข่ายสร้างความร่วมมือกับ ชุมชนและหน่วยงานสาธารณสุขเพื่อยกระดับสุขภาพสถานศึกษาตามมาตรฐาน HAS อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารสิ่งแวดล้อม, นโยบาย, กายภาพ ,การเรียนรู้, เครือข่าย

Abstract

This independent study aimed to 1) examine the level of, 2) compare based on work experience, and 3) propose guidelines for environmental management at Tessaban 1 (Yiamketsuwan) School under The sample consisted of 56 educational personnel. Instruments included a 5-point Likert scale questionnaire (reliability of 0.971) and semi-structured interviews with 3 experts. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, F - test (One-way ANOVA) and content analysis.

The findings indicated that: Environmental Management Level: The overall and individual aspects were at a moderate level. Management and Policy yielded the highest mean, followed by Learning Process and Activity Organization, while Physical Environment and Sanitation scored the lowest. Comparison Results: No significant differences were found in the opinions of personnel with varying work experiences regarding environmental management, both overall and across all individual aspects. Guidelines for Environmental Management: The experts proposed four key strategies: Policy: Transition to evidence-based management utilizing energy-use metering and digital display technologies. Physical: Upgrade the school waste bank to a digital system integrated with student welfare programs. Learning: Integrate a "One Classroom, One Innovation" curriculum to drive the institution toward national Zero Waste School status. Network: Partner with the community and public health agencies to elevate school sanitation to sustainable HAS (Health, Accessibility, Safety) standards.

Keywords: : Environmental Management, Policy, Physical, Learning, Networking

บทนำ

วิสัยทัศน์เทศบาลนครสมุทรปราการมุ่งสู่การเป็น “นครสมุทรปราการก้าวหน้า อนุรักษ์เมืองสะอาด พัฒนาเศรษฐกิจ มีคุณภาพชีวิตที่ดี” (สำนักงานเทศบาลนครสมุทรปราการ, 2568) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2566–2570) ของโรงเรียนเทศบาล 1 (เยี่ยมเกษสุวรรณ) อย่างไรก็ตาม รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ปีงบประมาณ 2567 ในมาตรฐานที่ 2 พบข้อจำกัดด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและสุขอนามัยที่ไม่สอดคล้องกับจำนวนประชากร ความไม่เพียงพอของกระแสไฟฟ้า ระบบอินเทอร์เน็ต ตลอดจนปัญหาขยะสะสม โรงเรียนจึงได้ดำเนินโครงการโรงเรียนอีโคสคูล (Eco-School) เพื่อปรับสภาพแวดล้อมและปลูกฝังจิตสำนึกในการอนุรักษ์ให้แก่ผู้เรียนและชุมชน

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดอีโคสคูลผ่านการจัดการทั้งระบบ (Whole School Approach) 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านกายภาพ ด้านการเรียนรู้ และด้านการมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับความปลอดภัยและความเป็นอยู่ของบุคลากรและนักเรียน สอดคล้องกับ ชลิดา จุงพันธ์ และ นฤพจน์ พุฒินะ (2563, น. 66) ที่ระบุลำดับความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน Eco-School เริ่มจากด้านกายภาพ นโยบาย

การเรียนการสอน และการมีส่วนร่วมตามลำดับ เช่นเดียวกับ ชนวิวัฒน์ คงมณี (2565,น.75) ที่พบว่าการบริหารจัดการขยะตามแนวทางนี้ประสบความสำเร็จในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามกรอบ POSDCoRB ตั้งแต่การวางแผน การประสานงาน การจัดองค์กร การอำนวยการ และงบประมาณ

การศึกษานี้จึงมุ่งบูรณาการแนวคิด Eco-School ร่วมกับระบบการบริหารจัดการตามเกณฑ์ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม (2566) เพื่อแก้ปัญหาบริบทภายในและขับเคลื่อนโรงเรียนเทศบาล 1 (เยี่ยมเกษสุวรรณ) สู่วิถีความเป็นเลิศด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อคำถามของการวิจัย

ระดับการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล1(เยี่ยมเกษสุวรรณ) สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ เปรียบเทียบตามประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนเทศบาล 1 (เยี่ยมเกษสุวรรณ) มีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

- 1.เพื่อศึกษาระดับการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 1 (เยี่ยมเกษสุวรรณ) สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ
- 2.เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนเทศบาล 1 (เยี่ยมเกษสุวรรณ) สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ
- 3.เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล1(เยี่ยมเกษสุวรรณ) สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ

สมมุติฐานการวิจัย

การบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 1(เยี่ยมเกษสุวรรณ) สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนเทศบาล1 (เยี่ยมเกษสุวรรณ) มีความแตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนอีโคสคูล (Eco-School) กรอบการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาตามแนวทางโรงเรียนอีโคสคูล ขับเคลื่อนภายใต้หลักการการจัดการทั้งระบบโรงเรียน (Whole School Approach) ตามเกณฑ์ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม, 2566)

- 1) ด้านการบริหารจัดการและนโยบาย: เป็นการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ผ่านการบรรจุแผนสิ่งแวดล้อมในแผนปฏิบัติราชการประจำปี การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของผู้บริหาร การแต่งตั้งคณะทำงานที่เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วม ตลอดจนการประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ในการกำกับติดตามการใช้พลังงาน ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างเป็นระบบ

2) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสุขภาพ: มุ่งเน้นการจัดระบบนิเวศทางกายภาพให้ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ ครอบคลุมการจัดการห้องเรียนให้มีแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศที่เหมาะสม การดูแลโรงอาหารและจุดบริการน้ำดื่มให้ปลอดภัย ตลอดจนการยกระดับห้องน้ำห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะตามมาตรฐาน HAS การคัดแยกขยะที่ถูกต้องหลักสุขภาพ และการเพิ่มพื้นที่สีเขียวเพื่อลดความร้อนในสถานศึกษา

3) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรม: เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการบูรณาการมิติด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับรายวิชาพื้นฐานและการเรียนรู้แบบโครงงานที่ใช้ปัญหาจริงเป็นฐาน ตลอดจนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ธนาคารขยะ ฐานเรียนรู้ภัยพิบัติสุขภาพ และการรณรงค์ลดพลาสติก เพื่อหล่อหลอมให้นักเรียนเกิดความตระหนักและนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

4) ด้านการมีส่วนร่วมและเครือข่าย: เป็นการสร้างภาคีเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับภาคส่วนภายนอก ทั้งหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเทศบาลนครสมุทรปราการ ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา รวมถึงการร่วมมือกับชุมชนในการเฝ้าระวังมลพิษและการจัดกิจกรรมบิกคลีนนิ่งเดย์ พร้อมทั้งสร้างการรับรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์เพื่อยกระดับสู่โครงการโรงเรียนปลอดภัย ในระดับที่สูงขึ้น

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

แนวทางการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล1(เยี่ยมเกษสุวรรณ) สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ (กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม, 2566) ดังแสดงใน ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

วิธีดำเนินการศึกษา

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาและนำเสนอแนวทางการบริหารสิ่งแวดล้อมโรงเรียนเทศบาล 1 (เยี่ยมเกษสุวรรณ) สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร: คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนเทศบาล 1 (เยี่ยมเกษสุวรรณ) ปีการศึกษา 2568 จำนวน 65 คน กลุ่มตัวอย่าง: คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 56 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (Krejcie & Morgan, 1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire): แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ข้อคำถามระดับการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา 4 ด้าน ตามแนวทางโรงเรียนอีโคสคูล (Eco-School) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67–1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน พบค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.97

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview): ใช้ข้อค้นพบจากการสำรวจและผลการทดสอบสมมติฐานมาออกแบบประเด็น เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 3 ท่าน ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเชิงลึก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ดำเนินการวิจัยแจกและจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 56 ชุด และทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์

การวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยใช้สถิติความถี่ และร้อยละ ระดับการบริหารสิ่งแวดล้อม 4 ด้าน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลผลตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

1. การเปรียบเทียบความคิดเห็น จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (1–7 ปี, 8–14 ปี และ 15 ปีขึ้นไป)
2. วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์
3. วิเคราะห์และสรุปประเด็นด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการดำเนินการศึกษา

จากวัตถุประสงค์ข้อ 1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 1 (เยี่ยมเกษสุวรรณ) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 1 (เยี่ยมเกษสุวรรณ)

การบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	อันดับ
1.ด้านการบริหารจัดการและนโยบาย	3.82	.49	มาก	1
2.ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสุขภาพ	3.29	.52	ปานกลาง	4
3.ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรม	3.52	.51	มาก	2
4.ด้านการมีส่วนร่วมและเครือข่าย	3.33	.54	ปานกลาง	3
รวม	3.49	.51	ปานกลาง	

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 1 (เยี่ยมเกษสุวรรณ) ทั้งในภาพรวมและรายด้านในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารจัดการและนโยบาย อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

จากวัตถุประสงค์ข้อ 2. การเปรียบเทียบการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาจำแนกตามประเภทการทำงานในโรงเรียนเทศบาล 1 (เยี่ยมเกษสุวรรณ) สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ ดังแสดงใน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา

ตัวแปรตาม	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
1.ด้านการบริหารจัดการและนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	1.091	2	.546	2.339	.106
	ภายในกลุ่ม	4.900	53	.233		
	รวม	4.989	55			
2.ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.341	2	.170	.612	.546
	ภายในกลุ่ม	14.756	53	.278		
	รวม	15.097	55			
3.ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.091	2	.058	.214	.808
	ภายในกลุ่ม	4.900	53	.269		
	รวม	4.989	55			
4.ด้านการมีส่วนร่วมและเครือข่าย	ระหว่างกลุ่ม	.341	2	.014	.405	.669
	ภายในกลุ่ม	14.756	53	.035		
	รวม	15.097	55			

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.002	2	.014	.004	.996
	ภายในกลุ่ม	1.381	53	.026		
	รวม	1.384	55			

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน (1-7 ปี, 8-14 ปี และ 15 ปีขึ้นไป) มีความคิดเห็นต่อการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา

จากวัตถุประสงค์ข้อ 3. การนำเสนอแนวทางการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 1 (เยี่ยมเกษสุวรรณ) สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ ดังนี้

ผู้ศึกษาได้นำข้อค้นพบที่เป็นจุดพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้าน มาออกแบบเป็นประเด็นการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 3 ท่าน จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารสิ่งแวดล้อมทดแทนการใช้ตารางเดิม มีรายละเอียดเชิงนวัตกรรมดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการและนโยบาย แนวทางพัฒนา: เปลี่ยนผ่านการบริหารจัดการพลังงานไปสู่ระบบดิจิทัล โดยติดตั้งมิเตอร์ดิจิทัลอัจฉริยะ ตรวจสอบการใช้ไฟฟ้าและน้ำประปาแบบ Real-time และเชื่อมโยงข้อมูลแสดงผลผ่านระบบ บนหน้าจอประชาสัมพันธ์หรือแอปพลิเคชัน เพื่อส่งเสริมความตระหนักรู้แก่ครู นักเรียน และผู้ปกครอง พร้อมจัดกิจกรรมเชิงบวกลดใช้พลังงานเพิ่มเติมคะแนน จูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

2. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสุขภาพ แนวทางพัฒนา: พัฒนาระบบธนาคารขยะโรงเรียนสู่รูปแบบธุรกิจจำลอง โดยใช้สมัครนักเรียนหรือแอปพลิเคชันในการบันทึกน้ำหนักและแปลงมูลค่าขยะเป็นแต้มสะสมดิจิทัลที่ผูกเข้ากับระบบสหกรณ์หรือกองทุนสวัสดิการนักเรียน พร้อมดึงผู้ประกอบการท้องถิ่นเข้าร่วมรับซื้อคัดแยกขยะอย่างถูกหลักสุขภาพ และร่วมมือกับกองสาธารณสุขเทศบาลฯ อบรมครูและนักเรียนจิตอาสาเพื่อควบคุมความสะอาดห้องน้ำให้เป็นไปตามมาตรฐาน HAS (Healthy, Accessibility, Safety)

3. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรม แนวทางพัฒนา: ยกระดับกิจกรรมการเรียนรู้ให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ขับเคลื่อนผ่านนโยบายห้องเรียนไร้ถังขยะเพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง บูรณาการหลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ผ่านโครงงาน 1 ห้องเรียน 1 นวัตกรรม ผลักดันกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูเพื่อสร้างวิจัยชั้นเรียนและนวัตกรรมสื่อจาก

วัสดุเหลือใช้ พร้อมพัฒนาสมรรถนะนักเรียนแกนนำสู่การนำเสนอผลงานและเตรียมความพร้อมสู่การประเมินสถานศึกษาปลอดขยะระดับชาติ

4. ด้านการมีส่วนร่วมและเครือข่าย แนวทางพัฒนา: ใช้กลยุทธ์สานพลังภาคีเครือข่าย (MOU) ระหว่างสถานศึกษา เทศบาลนครสมุทรปราการ คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนรอบข้าง ร่วมจัดกิจกรรม Big Cleaning Day เป็นประจำเพื่อเฝ้าระวังมลพิษทางอากาศและเสียง นอกจากนี้ให้ระดมทรัพยากรเพื่อปรับปรุงกายภาพทางสถาปัตยกรรมภายในโรงเรียนตามหลักอารยสถาปัตย์กรรมโดยปรับปรุงทางลาด ราวจับมาตรฐานและติดตั้งระบบไฟเซนเซอร์อัตโนมัติในจุดอับสายตา เพื่อสร้างความปลอดภัยและการเข้าถึงที่เท่าเทียมสำหรับผู้บกพร่องทางร่างกายและผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ

บทสรุป

การค้นคว้าอิสระเรื่อง แนวทางการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 1 (เยี่ยมเกษสุวรรณ) สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ เปรียบเทียบความคิดเห็น และนำเสนอแนวทางการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา 4 ด้าน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 56 คน และแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน สามารถสรุปผล อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1.ระดับการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการและนโยบาย ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและเครือข่าย และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสุขภาพ ตามลำดับ

2.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน (1-7 ปี, 8-14 ปี และ 15 ปีขึ้นไป) มีความคิดเห็นต่อการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.แนวทางการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ด้านการบริหารจัดการและนโยบาย ขับเคลื่อนระบบดิจิทัลอีโคสคูล (Digital Eco-School) ติดตามพลังงานแบบ Real-time (2) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสุขภาพ จัดตั้งธนาคารขยะรูปแบบธุรกิจจำลองสะสมแต้มดิจิทัลเป็นสวัสดิการ (3) ด้านการจัดการเรียนรู้และกิจกรรม บูรณาการหลักสูตร 1 ห้องเรียน 1 นวัตกรรม และห้องเรียนไร้ถังขยะ และ (4) ด้านเครือข่ายความร่วมมือ: สานพลังภาคีร่วมประเมินสุขภาพตามมาตรฐาน HAS และพัฒนาอารยสถาปัตย์กรรม

อภิปรายผลจากข้อค้นพบของการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1.ระดับการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสิ่งแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านนโยบายและกิจกรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเครือข่ายและกายภาพอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ตามระเบียบของเทศบาลนครสมุทรปราการและการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนชัดเจน แต่ยังขาดการเชื่อมโยงเชิงระบบในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยกำกับติดตาม และมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาภา เจริญรวย (2566) และ Wals & Mathie (2022) ที่ระบุว่า การบริหารสิ่งแวดล้อมจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการบริหารแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงทั้งด้านนโยบาย กายภาพ และการจัดกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ พิมพ์สิริ สารคำ และคณะ (2568) รวมถึง Jain & Pant (2010) ที่เสนอแนะให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาช่วยกำกับติดตามข้อมูลการใช้ทรัพยากรเชิงประจักษ์ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูและ ผู้เรียน นอกจากนี้ ในมิติด้านการเรียนรู้และชุมชนยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Frontiers in Psychology (2024), Henderson & Tilbury (2004) และ UNESCO (2024) ที่สรุปตรงกันว่า นโยบายสถานศึกษาสีเขียวที่ เน้นการลงมือปฏิบัติจริง บูรณาการหลักสูตรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และขับเคลื่อนให้ผู้เรียนเป็นผู้มีส่วนร่วม หลัก ในการตัดสินใจ จะช่วยเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นต้นแบบแบบจำลองความยั่งยืนของท้องถิ่นได้มีประสิทธิภาพ มากกว่าการสอนเพียงทฤษฎีในห้องเรียน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า เนื่องจากบุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สภาพแวดล้อมทางกายภาพ โครงสร้างองค์กร และระเบียบคำสั่งที่ ครอบคลุมมาจากส่วนกลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดียวกัน ปัญหาข้อจำกัดด้านทรัพยากรและ งบประมาณในเขตเมืองจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของทุกคนอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้อง กับทฤษฎีบรรยากาศองค์กรของ Halpin & Croft และแนวคิดประสบการณ์ร่วมในองค์กร ที่ชี้ว่าปัจจัยทาง สภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันจะเป็นตัวกำหนดความรู้เชิงระบบที่เหนือกว่าปัจจัยเฉพาะบุคคล สอดรับกับผลงานวิจัยของ วีระพงศ์ สว่างลาภ (2565) และ สมชาย วรภิเษมสกุล (2560) ที่พบว่า ตัวแปร ด้านอายุราชการหรือประสบการณ์ทำงานไม่ทำให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้นโยบายหรือปัญหาการจัดการ สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนสังกัดท้องถิ่น เนื่องจากทุกคนต้องปฏิบัติตามมาตรฐานงานและเผชิญข้อจำกัดในลักษณะ เดียวกัน

3. แนวทางการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาตามเกณฑ์ระบบ (System Approach) จากการ สังเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสามารถนำมาอภิปรายผลผ่านโมเดลทฤษฎีเชิงระบบ (System Approach Theory) ของ Daniel Katz และ Robert L. Kahn เพื่อจัดทำแนวทางพัฒนา ได้ดังนี้

3.1 ด้านการบริหารจัดการและนโยบาย พัฒนาระบบด้วย Inputs ระบบดิจิทัลและอุปกรณ์ ผ่าน Process ประมวลผลข้อมูลการใช้พลังงานแบบ Real-time ส่งผลให้เกิด Output/Impact คือ การตัดสินใจ บริหารด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ และสร้างความตระหนักรู้แก่ประชาคมโรงเรียน สอดคล้องกับ กิตติพงศ์ พุก เจริญ (2565) ที่เสนอให้ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมจากการใช้ประสบการณ์คาดการณ์มาสู่การตัดสินใจด้วย ข้อมูลข้อมูลสารสนเทศเพื่อลดความผิดพลาด

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสุขภาพ ใช้ Inputs แพลตฟอร์มคัดแยกขยะดิจิทัล ผ่าน Process การจัดการเรียนรู้ธุรกิจจำลองและระบบบาร์โค้ดสะสมแต้ม ส่งผลให้เกิด Output/Impact การ เกิดสวัสดิการนักเรียนและโรงเรียนสะอาด สอดคล้องกับ มงคลชัย ประทุมตะ (2565) และ วิโรจน์ ยูรวงศ์ และ คณะ (2564) ที่ชี้ว่าระบบบันทึกแต้มดิจิทัลร่วมกับกลไกกระเป๋าสตางค์สวัสดิการ สามารถเปลี่ยนขยะให้เป็น สินทรัพย์และปลูกฝังความรับผิดชอบต่อหลักเศรษฐกิจหมุนเวียนได้จริง

3.3 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรม ใช้ Inputs เกณฑ์มาตรฐาน Eco-School ผ่าน Process โครงการ 1 ห้องเรียน 1 นวัตกรรม และนิเทศด้วยกระบวนการ PLC ส่งผลให้เกิด Output/Impact นักเรียนแกนนำสิ่งแวดล้อม และนวัตกรรมสิ่งแวดล้อมที่ต้นทาง สอดคล้องกับ มลรัตน์ สุนทรโรจน์ (2553) และแนวทางของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม (2566) ในการขับเคลื่อนห้องเรียนไร้ถังขยะ ด้วยหลัก 3Rs

3.4 ด้านเครือข่ายความร่วมมือ: ใช้ Inputs เกณฑ์ HAS และภาคีเครือข่ายพหุภาคี ผ่าน Process ข้อตกลงความร่วมมือ MOU ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการทำความสะอาดเชิงรุก ส่งผลให้เกิด Output/Impact ห้องน้ำที่สะอาด ปลอดภัย และมีโครงสร้างอารยสถาปัตย์กรรม ที่ทุกคนเข้าถึงได้ สอดคล้องกับ สมศักดิ์ สินธุระเวช (2560) และกรมอนามัย (2562) ที่ระบุว่าความสำเร็จของ Eco-School ต้องอาศัยกลไกความร่วมมือกับชุมชนและสาธารณสุขพื้นที่เพื่อส่งเสริมสุขภาวะและการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. สถานศึกษานำไปใช้ในการ กำหนดนโยบายจัดทำคู่มือมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมโรงเรียนอีโคสคูล (Eco-School) สร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานเชี่ยวชาญ ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินตนเองในสถานศึกษา ด้านการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

2. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กรรักษ์สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาไปบรรจุในแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนและบุคลากร ด้านสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาทั้งระบบ จัดสรรและอนุมัติงบประมาณและขอการสนับสนุนจากชุมชน เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีจัดการข้อมูล

3. ครุวัตรระบบการประเมินความเสี่ยงไปใช้สำรวจห้องเรียนและพื้นที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ พร้อมประสานงานส่งต่อข้อมูลหากพบความผิดปกติ จัดระเบียบพื้นที่การเรียนรู้ให้ชัดเจน บันทึกสถิติอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อเป็นฐานข้อมูล ประสานงานกับฝ่ายอาคารสถานที่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อพบจุดเสี่ยง สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในพื้นที่ปลอดภัย จัดการเรียนการสอนรูปแบบหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การจัดการขยะ การประหยัดพลังงาน หรือการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมของนักเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของแนวทางการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสุขาภิบาลจำแนกตามสถานภาพบทบาทหรือตำแหน่งในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนอีโคสคูล (Eco-School) กรอบการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ตามแนวทางโรงเรียนอีโคสคูล ขับเคลื่อนภายใต้หลักการการจัดการทั้งระบบโรงเรียน (Whole School Approach) ตามเกณฑ์ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม, 2566) 1) ด้านการบริหารจัดการและนโยบาย 2) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสุขภาพิบาล 3) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรม 4) ด้านการมีส่วนร่วมและเครือข่าย ดังแสดงในภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 การบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม. (2566). *คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนอีโคสคูล (Eco-School) ฉบับปรับปรุง*. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- กรมอนามัย. (2565). *คู่มือเกณฑ์มาตรฐานส้วมสาธารณะไทย (Healthy Accessibility Safety: HAS)*. กระทรวงสาธารณสุข.
- ชลิดา จุงพันธ์ และ นรพจน์ พุทธิวัฒน์. (2563). การจัดการเรียนการสอนสิ่งแวดล้อมศึกษาตามแนวทาง Eco-School: กรณีศึกษาโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารสิ่งแวดล้อมศึกษา*, 11(2), 60–75.
- ธนวัฒน์ คงมณี. (2565). รูปแบบการบริหารแหล่งเรียนรู้การจัดการขยะในโรงเรียนตามแนวทางโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา. *สำนักพิมพ์ศึกษาศาสตร์*.
- อัครงค์ จันทฤทธิ์. (2567). *การบริหารสถานศึกษาและความปลอดภัยในยุคใหม่*. สำนักพิมพ์นวัตกรรม.

นฤมล คุณาแก้ว. (2563). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนงาน 4 ด้าน*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สมชาย รักการดี, สมจิตต์ มีสุข, และ วิไลวรรณ ใจดี. (2568). *School facilities management for sustainability: การจัดการกายภาพเพื่อความยั่งยืน*. สำนักพิมพ์นวัตกรรมทางการศึกษา.

สำนักงานเทศบาลนครสมุทรปราการ. (2568). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครสมุทรปราการ* (พ.ศ. 2566-2570). <https://www.samutprakanlocal.go.th>

โรงเรียนเทศบาล 1 (เยี่ยมเกษสุวรรณ). (2567). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ปีงบประมาณ 2567*.



การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
Internal Supervision in the Mueang District 4 School Cluster, under
the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1

สุภาพร มงคลกุล

Supaporn Mongkolkul

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University Thailand

Received: May 21, 2026 Revised: May 28, 2026 Accepted: August 31, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 และ 2) เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 81 คน แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่มีค่าความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ เท่ากับ 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.55

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-Test)

ผลการวิจัยพบว่า 1. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาหลักสูตร รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05

คำสำคัญ การนิเทศภายใน, ผู้บริหาร, สถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) investigate the level of internal supervision by school administrators in the Mueang District 4 School Cluster, Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 1; and 2) compare these practices based on gender, educational

attainment, and work experience. A sample of 81 was from teachers of the schools during the 2025 academic year, using the Krejcie and Morgan (1970) table determining the sample size and proportional simple random sampling. The research instrument used was a 5-level rating scale questionnaire with a content-objective consistency coefficient of 0.67-1.00 and a reliability coefficient of 0.85. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and independent sample t-test

This research aimed 1. Internal supervision by school administrators in the Mueang District 4 School Cluster was overall at a high level. The highest-rated aspect was curriculum development, followed by teamwork skill development, while direct assistance to teachers received the lowest mean score. 2. Comparative analysis revealed no significant differences at the .05 significant level in teachers' perception regarding internal supervision when classified by gender, educational attainment, or work experience, both overall and in individual aspects.

Keywords: internal supervision, administrators, school

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาทุกระดับ การเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นให้สามารถปรับตัวและรู้เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีพลวัต และการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดน จะต้องร่วมกันกำหนดกรอบทิศทางและเป้าหมายการผลิตและพัฒนา เพื่อสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รองรับพลวัตของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก โดยมีระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐานและการอาชีวศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นอกจากนี้ เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนด ให้การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมิน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญ และนำไปปฏิบัติในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2562)

นโยบายด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้มีความสำคัญกับศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เนื่องจาก “ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ” ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน โดยเน้นปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาให้เป็นสถานที่จัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเชิงสมรรถนะรายบุคคลตามความสนใจและความถนัดอย่างเต็มศักยภาพมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, น. 35) การพัฒนาคุณภาพศึกษาให้เกิดคุณภาพ สิ่งหนึ่งเป็นคุณภาพของผู้เรียนที่เชื่อมั่นว่าผู้เรียนจะมีคุณภาพตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ตลอดทั้งมีทักษะในศตวรรษที่ 21 นั้น จะต้องมีการบูรณาการสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3 กระบวนการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นภารกิจจำเป็นต้องจัดการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เป็นเป้าหมายสุดท้าย บุคลากรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานจัดการศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือชี้แนะและพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ ทันท่วงทีสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือสนับสนุนให้กระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศ ทั้งยังยังเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งกระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นหนึ่งในกระบวนการนิเทศการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ช่วยให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานร่วมกัน จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน ปฏิบัติงานซึ่งหมายถึงการเรียนการสอนโดยปรับปรุงเทคนิควิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่งทั้งนี้เพราะการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้ดีขึ้นและบรรลุตามเกณฑ์ของมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นการนิเทศการศึกษาจึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยิ่งโดย มุ่งพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพสู่สมรรถนะหลักตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งรูปแบบการนิเทศตามแนวคิดของ Glickman กล่าวถึงการนิเทศมุ่งที่กระบวนการเพื่อแก้ปัญหา 5 ประการ คือ 1) การนิเทศเพื่อพัฒนาให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยให้ความสำคัญกับครูและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นเป้าหมาย และเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยม มีการหยิบยืมมาใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศเป็นจำนวนมาก (Glickman.2007,

pp. 10-11) จึงควรนำการประเมินผลการนิเทศภายในมาพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับการดำเนินการตามแผนและคู่มือการนิเทศที่กำหนดไว้ (อัจฉริยา ฤทธิรติธรม, 2563)

ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีวิธีการดำเนินการนิเทศโดยผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และบุคลากรที่มีความรู้เรื่องการนิเทศที่ผู้บริหารแต่งตั้งหรือมอบหมาย ส่วนกลุ่มผู้รับการนิเทศจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะคือ 1) ลักษณะการรวมเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่มซึ่งมีหัวหน้ากลุ่มและข้าราชการครูในกลุ่ม 2) ข้าราชการครูเป็นรายบุคคล การนิเทศลักษณะนี้เป็นการนิเทศที่เน้นให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนเพื่อให้ครูสามารถแก้ปัญหาได้โดยกำหนดให้ผู้บริหารทุกสถานศึกษาในสังกัดดำเนินโครงการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน และมีกระบวนการนิเทศตามหลักการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า จากผลสัมฤทธิ์การทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ปีการศึกษา 2567 ระดับประเทศที่ผ่านมา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 จำนวน 11 โรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าระดับประเทศ ดังนี้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีค่าเท่ากับ 54.20 ระดับประเทศมีค่าเท่ากับ 57.30 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีค่าเท่ากับ 29.21 ระดับประเทศมีค่าเท่ากับ 29.96 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีค่าเท่ากับ 42.87 ระดับประเทศมีค่าเท่ากับ 40.75 และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ มีค่าเท่ากับ 33.49 ระดับประเทศมีค่าเท่ากับ 37.32 ค่าเฉลี่ยการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET รวม 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ปีการศึกษา 2567 กลุ่มเครือข่ายเมือง 4 มีค่าเท่ากับ 39.94 ระดับประเทศมีค่าเท่ากับ 41.33 จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จะต้องพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน เพราะการนิเทศภายในสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยที่สำคัญของผู้บริหารภายใต้ระบบและกลไกที่หลากหลายที่มีผลต่อคุณภาพภายในของโรงเรียนอีกทั้งยังช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาเต็มศักยภาพ ครูเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. 2567)

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษา การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยจะนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ต่อครู ผู้บริหาร รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนและการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา เมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งนี้ การนิเทศภายในมิได้มุ่งเน้นเพียงการกำกับ ติดตาม หรือประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการช่วยเหลือ แนะนำ และส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman, Gordon, และ Ross-Gordon (2007) ที่ได้กำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในไว้ 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยแต่ละด้านล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำทางวิชาการและสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2010)

การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้คำปรึกษา แนะนำ สังเกตการสอน และสะท้อนผลการปฏิบัติงานแก่ครู เพื่อช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอน ตลอดจนส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจดำเนินการในรูปแบบของการนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2560, น. 125-127)

การพัฒนาทางวิชาชีพเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนิเทศภายใน เนื่องจากเป็นกระบวนการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ

การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพทางวิชาชีพ เพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้ครูสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ (ชล ไชยเทพ, 2566)

นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของการนิเทศภายในที่ช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความรับผิดชอบร่วมกัน การทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถร่วมกันวางแผน แก้ปัญหา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนางานวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (เสาวลักษณ์ บุญมาก และตรัยภูมิรินทร์ ตรีศวร, 2564)

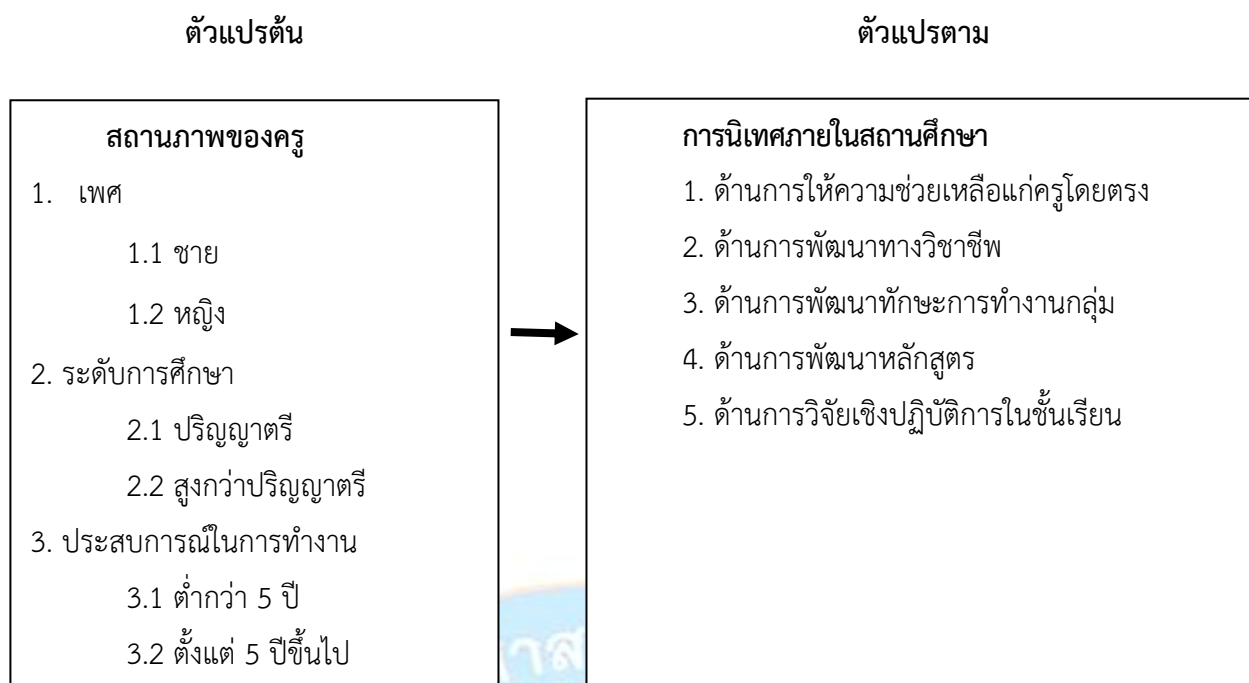
การพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารและครูจำเป็นต้องร่วมกันวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน และบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม ทันสมัย และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างแท้จริง การนิเทศด้านหลักสูตรจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา และช่วยให้ครูสามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วัชร เล่าเรียนดี, 2560, น. 215–220)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นกระบวนการที่ครูใช้ศึกษาปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ผล และการนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กระบวนการดังกล่าวช่วยให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูจากการปฏิบัติจริง อันส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวม (อัจฉริยา ฤทธิธณ, 2563)

จากแนวคิดดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Glickman Gordon & Ross-Gordon 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 103 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 จาก 11 โรงเรียน จำนวน 103 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 81 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับ

1. การนิเทศผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วัดระดับตามแนวทางการนิเทศภายใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และ 2. ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นแบบเติมข้อความ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนห้วยยางมิตรภาพที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วย

ตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน ซึ่งได้ทั้งหมด 81 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระไปรวมสำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำผลการวิเคราะห์ เสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบายได้ตาราง

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา เมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบพร้อมคำอธิบายได้ตารางโดยให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบประมาณค่าแบบ Likert Scale ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่า (Independent t-Test) เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตัวแปรตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบายได้ตาราง

4. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 โดยการประมวลข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 นำเสนอข้อมูลในรูปความเรียงด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples

บทสรุป

ผลการวิเคราะห์ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา เมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมปรากฏผล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.21	0.47	มาก	5
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.24	0.44	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.28	0.43	มาก	2
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.28	0.39	มาก	1
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.24	0.46	มาก	4
รวม	4.25	0.36	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา เมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.25$, $S.D. = 0.36$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($M = 4.28$, $S.D. = 0.39$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($M = 4.28$, $S.D. = 0.43$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ($M = 4.21$, $S.D. = 0.47$)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา เมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.25	0.42	4.19	0.50	0.498	0.913
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.27	0.41	4.22	0.45	0.556	0.903
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.30	0.40	4.27	0.45	0.255	0.857
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.26	0.39	4.30	0.39	-0.380	0.979
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.20	0.42	4.26	0.49	-0.591	0.409
รวม	4.26	0.36	4.25	0.37	0.094	0.756

จากตารางที่ 2 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา เมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ระดับการศึกษา				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.22	0.46	4.17	0.56	0.299	0.737
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.25	0.43	4.17	0.53	0.554	0.439
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.30	0.43	4.17	0.45	0.878	0.583
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.27	0.40	4.38	0.31	-0.792	0.410
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.26	0.44	4.10	0.59	1.025	0.132
รวม	4.26	.36	4.20	0.35	0.511	0.869

จากตารางที่ 3 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ	ประสบการณ์การทำงาน				t	p-value
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.19	0.49	4.25	0.44	-0.568	0.712
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.18	0.42	4.34	0.45	-1.689	0.450
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.25	0.43	4.35	0.44	-1.017	0.382
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.20	0.35	4.43	0.41	-2.687	0.069
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.17	0.42	4.35	0.51	-1.730	0.096
รวม	4.20	0.35	4.35	0.36	-1.810	0.603

จากตารางที่ 4 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยพบประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษากการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในในฐานะเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งจากข้อมูลบริบทพบว่าผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2567 ของศูนย์เครือข่ายฯ ยังต่ำกว่าระดับประเทศในหลายกลุ่มสาระ ทำให้ผู้บริหารต้องเร่งรัดการนิเทศเพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 และมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณาธิปิ ชิมวงษ์ (2566, น. 40) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ อดุทธะ (2564, น. 41) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธินี สระไร (2559, น. 41) ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนาอำเภอหรือเสาะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โดยจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเน้นการนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) และการสังเกตชั้นเรียนอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่ครูในการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนโดยตรงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิดา ศิริพัฒนกุล (2558, น. 42) ที่ระบุว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ บุญมาก และตรัยภูมิทร์ ตรีศวร (2564, น. 35) ที่ระบุว่า การช่วยเหลือครูโดยตรงเป็นการสนับสนุนเชิงปฏิบัติที่ช่วยสร้างความมั่นใจและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และงานวิจัยของ ทิพวรรณ นิลละอ (2568, น. 44) ที่ระบุว่า การนิเทศโดยตรงช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการ PLC และการอบรมสัมมนาเพื่อยกระดับทักษะการสอนให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันสุไลมาน แวสุหลง (2564, น. 36) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพ ผลวิจัยพบว่า การใช้วิธีการที่หลากหลายช่วยให้ครูมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิดา ศิริพัฒนกุล (2558, น. 42) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายใน ผลวิจัยพบว่า

ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนพรัตน์ วงศ์วิเศษ (2560, น. 43) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินการนิเทศภายใน ผลวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ สารินจา (2560, น. 36) ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายใน ผลวิจัยพบว่า การยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่มและการสร้างแรงจูงใจทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรรัตน์ เบญกุล และนันทิยา น้อยจันทร์ (2563, น. 37) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติที่ดีของการนิเทศภายใน ผลวิจัยพบว่า การยึดหลักประชาธิปไตยและการรับฟังความคิดเห็นช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Madison (2002, pp. 44) ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของผู้นิเทศ ผลวิจัยพบว่า ครูรับรู้ว่ามีหน้าที่ส่งเสริมบรรยากาศความร่วมมือในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและบริบทการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณาธิป ชิมวงษ์ (2566, น. 38) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เรื่องหลักสูตรช่วยให้การบริหารหลักสูตรมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee (1999, pp. 45) ศึกษาวิจัยเรื่อง คู่มือนิเทศการสอน ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเพิ่มทักษะการใช้หลักสูตรให้กับครูเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rawis (1973, pp. 44-45) ศึกษาวิจัยเรื่อง กิจกรรมการเรียนรู้ด้านการนิเทศ ผลวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในระดับสูง

1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนสอนอย่างเป็นระบบ โดยจัดสรรงบประมาณและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาธิณี ปั่นก้อน และทศพล อีชะพร (2561, น. 39) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารการนิเทศภายใน ผลวิจัยพบว่า การใช้กระบวนการวิจัยช่วยพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธิณี สะไร (2559, น. 41-42) ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายใน ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานสูงมีทัศนคติต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tilahun (1998, pp. 45) ศึกษาวิจัยเรื่อง กิจกรรมการนิเทศภายใน ผลวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมนิเทศอย่างเป็นระบบส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และผู้บริหาร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผู้วิจัยขออภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู และผู้บริหาร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายเมือง 4 ทั้ง 11 แห่ง ดำเนินการนิเทศภายในภายใต้นโยบายและมาตรฐานเดียวกันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ที่ต่ำกว่าระดับประเทศเหมือนกัน ทำให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างมีความตระหนักและรับรู้ถึงความจำเป็นในการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธินี สระไธ (2559, น. 41) ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนาอำเภอหรือเสาะ ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนะต่อการนิเทศภายในโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู และผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูและผู้บริหารไม่ว่าจะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ต่างก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและยึดถือหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) เช่นเดียวกัน อีกทั้งการนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตรที่เน้นการช่วยเหลือซึ่งกันและมากกว่าการจับผิด ทำให้ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการรับรู้ถึงความสำคัญของกระบวนการนิเทศที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวีวรรณ สุขเจริญ (2565, น. 43) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองจันทร์ ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู และผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศูนย์เครือข่ายเมือง 4 มีการดำเนินงานในรูปแบบ “เครือข่ายคุณภาพ” ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ความช่วยเหลือกันทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มสาระการเรียนรู้ทำให้ครูที่มีประสบการณ์น้อยและครูที่มีประสบการณ์มากได้รับการนิเทศผ่านคู่มือและปฏิทินการนิเทศชุดเดียวกันอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ส่งผลให้ทุกคนมีความเข้าใจในขั้นตอนและเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในที่เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานของ สมศ. ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญ

ดา จันทรสิงห์โท (2558, น. 42) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ผลเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นการนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อปรับปรุงการสอน แม้จะอยู่ในระดับมากแต่น้อยกว่าด้านอื่น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำตารางการนิเทศชั้นเรียนที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ โดยเน้นการพูดคุยก่อนและหลังการสังเกตการสอนอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อช่วยครูแก้ปัญหาพฤติกรรมการสอนในชั้นเรียนได้ตรงจุด ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ที่ยังต่ำกว่าระดับประเทศ

2. ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งเป็นจุดแข็งของเครือข่ายเมือง 4 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรนำความเข้มแข็งนี้มาขยายผล โดยการจัดทำคลังสื่อหรือคู่มือการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ครูสามารถนำหลักสูตรที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์เพิ่มขึ้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 ควรนำผลการเปรียบเทียบที่ไม่พบความแตกต่างกันในด้านเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในลักษณะ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (PLC) โดยใช้รูปแบบการนิเทศชุดเดียวกันทั้งเครือข่าย เพื่อให้เกิดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบเดียวกัน และสนับสนุนให้ครูที่มีประสบการณ์สูงคอยเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูรุ่นใหม่ในลักษณะเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Supervision)

องค์ความรู้ใหม่

การนิเทศภายในของผู้บริหารตามแนวคิดของ Glickman Gordon & Ross-Gordon 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนดังภาพที่ 12



ภาพที่ 2 โมเดลการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรณาธิป ชินวงษ์. (2566). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- ชล ไชยเทพ. (2566). การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 18(2), 88–90.
- จรินทร์ อุตสาหะ. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- ทิพวรรณ นิลละอ. (2568). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. วารสารวิทยาการจัดการบริหารสาธารณะและเอกชน, 3(1), 42–54.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- บุษิตา จันทรสิงห์โท. (2558). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- ปนัดดา ศิริพัฒนกุล. (2558). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- พงษ์ศักดิ์ สารินจา. (2560). การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มและการนิเทศภายใน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก, หน้า 49–53.

- ภานุพันธุ์ ชันธะ. (2560). จุดมุ่งหมายและการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- เมธินี สะไร. (2559). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพานราธิวาส เขต 1 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราช
ภัฏยะลา].
- ระวีวรรณ สุขเจริญ. (2565). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- รายงานผลการทดสอบระดับชาติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (2567).
สรุปผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2567. งานวัดและประเมินผล
ทางการศึกษา.
- วันสุไลมาน แวสุหลง. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ยะลา].
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2560). การนิเทศการสอนและการโค้ชทางการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศรีนพรัตน์ วงศ์วิเศษ. (2560). สภาพการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษา.
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. พริกหวานกราฟฟิค.
- สุขารัตน์ ปันก้อน, & ทศพล ชีวะพร. (2561). การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้าน
คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 42 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].
- สุรรัตน์ เบญกุล, & นันทิยา น้อยจันทร์. (2563). แนวปฏิบัติที่ดีของการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต].
- เสาวลักษณ์ บุญมาก, & ตรัยภูมิพันธ์ ตรัสวร. (2564). บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน การประชุมหาดใหญ่/
วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 12 (น. 976–991). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อัจฉริยา ฤทธิธ. (2563). การประเมินผลการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- Glickman, C. D. (2007). *Supervision and instructional leadership*. Pearson.

- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2010). *SuperVision and instructional leadership: A developmental approach* (8th ed.). Pearson.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Lee, S. (1999). *Instructional supervision manual for principals*. University of Houston.
- Madison, J. (2002). *Efficiency of supervisors in elementary schools*. University of Georgia.
- Rawis, K. (1973). *Perception of educational supervision by teachers in Georgia*. University of Georgia.
- Tilahun, A. (1998). *Internal supervision activities in Ethiopia*. Addis Ababa University.





การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
TEACHER PARTICIPATION IN ACADEMIC ADMINISTRATION AT MUEANG
2 SCHOOL CLUSTER, UNDER THE CHUMPHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

อรัทัย แพทย์ศาสตร์¹, สนั่น ประจงจิตร์²

ORATAI PATSART¹, SANAN PRAJONGJITH²

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 27, 2026 Revised: May 10, 2026 Accepted: May 25, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูเครือข่ายเมือง 2 และ 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายเมือง 2 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่เป้าหมาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent Sample t-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 3) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วม โดยรวมครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ มาก 2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน วิชาการจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของครู, การบริหารงานวิชาการ, การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

Abstract

The objectives of this study were: 1) to investigate the level of teacher participation in academic affairs management within the Mueang 2 Network Group, and 2) to compare the levels of participation among civil service teachers within the same network. The sample consisted of 118 teachers and educational personnel, selected through random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using inferential statistics, specifically the Independent Samples t-test and One-way ANOVA.

The research findings were as follows: 1) The overall level of teacher participation in academic affairs management was found to be at a high level. Regarding the roles of school administrators, the overall perception was also at a high level. 2) A comparative analysis based on educational attainment revealed a statistically p - valuenificant difference in the roles of administrators and teacher participation at the .01 and .05 levels, respectively. A comparative analysis based on work experience showed no statistically p - valuenificant difference in the perceived roles of school administrators.

Keywords: Teacher Participation, Academic Affairs Management, Chumphon Primary Education Service Office Area 1

บทนำ

การศึกษาเป็นบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคุณภาพของบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมในการแข่งขันในสังคมโลกอย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาของประเทศไทยในอดีตยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดและความล้มเหลวของระบบการศึกษาไทย สาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจากโครงสร้างการบริหารแบบรวมศูนย์ที่มีลักษณะเป็นระบบราชการ ขาดความคล่องตัวในการตัดสินใจส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้าและไม่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การยกระดับคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่มีความรู้ ความสามารถ และภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยเฉพาะการบริหารงานด้านวิชาการซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลรวมถึงการนิเทศและการวางแผนทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการเป็นสำคัญหากการดำเนินงานด้านวิชาการมีคุณภาพ ย่อมนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในทางตรงกันข้าม หากการบริหารงานวิชาการขาดประสิทธิภาพย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนและระบบการศึกษาโดยรวม นโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาโดยใช้แนวคิดการบริหารโดยใช้

โรงเรียนเป็นฐานเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และพัฒนาการศึกษาอย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอหากขาดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหลักในการจัดการเรียนการสอนการมีส่วนร่วมของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

สำหรับเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ประกอบด้วย สถานศึกษาจำนวน 8 แห่ง ซึ่งมีบริบทด้านบุคลากรที่หลากหลายทั้งด้านประสบการณ์และความเชี่ยวชาญแต่ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในมิติด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การนิเทศภายใน และการวิจัยเพื่อพัฒนา ข้อจำกัดดังกล่าวส่งผลให้การพัฒนางานวิชาการของเครือข่ายยังไม่เต็มศักยภาพและขาดทิศทางที่ชัดเจนในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1, 2567)

ดังนั้น การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการจึงมีความจำเป็นเพื่อวิเคราะห์ระดับ ลักษณะและปัจจัยที่เกี่ยวข้องรวมถึงแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเครือข่ายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

คำถามการวิจัย

1. ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับใด
2. ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ตลอดจนร่วมรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาและสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันภายในองค์กร (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินดา ศิริวรรณ, 2560)

การที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการการจัดสรรทรัพยากร การตัดสินใจการรับผิดชอบต่อโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องพัฒนาในองค์กร(สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์, 2564)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ การตัดสินใจ การปฏิบัติ การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล โดยมีลักษณะร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ (ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม, 2560)

เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับปฏิบัติการได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงาน ทั้งด้านการเสนอแนะแนวคิดและการร่วมตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาภายในองค์กร ตลอดจนการมอบอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น (ธัญดา ภัคธนาภิญโญ, 2565)

ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการร่วมกำหนดนโยบายวางแผนงาน และตัดสินใจในเชิงบริหาร พร้อมทั้งประสานความร่วมมือด้านวิชาการกับหน่วยงานภายนอกและชุมชนอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ยังส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับคุณภาพการดำเนินงานประจำปีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2565)

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งบุคคลและกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ อาทิ การคิด การตัดสินใจ การปฏิบัติ และการตรวจสอบ โดยมีความรับผิดชอบร่วมและมุ่งหวังให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อม ตลอดจนได้รับผลประโยชน์และมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งเป็นแนวทางที่ส่งเสริมความโปร่งใส ความร่วมมือ โดยใช้ความเชี่ยวชาญ ความรอบคอบและสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการบริหารงาน

ได้สังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ความไว้วางใจ ความผูกพันต่อองค์กร การกำหนดเป้าหมายร่วม ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ขณะที่ ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม (2560) มองว่าเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมตั้งแต่การตัดสินใจ การปฏิบัติ การรับผลประโยชน์ จนถึงประเมินผล โดยเน้นการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ (กมลชนก ศรีวรรณ, 2561)

ชนกพร มนัส (2559 : 15) และ วิบูลร นิลพิบูลย์ (2563) จำแนกองค์ประกอบเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความไว้วางใจ ความผูกพัน การกำหนดเป้าหมายร่วม และความเป็นอิสระในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมณกร นาควารีย์, (2559 : 5) ที่แบ่งการมีส่วนร่วมเป็น 4 มิติ คือ การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล (จิตรา แก้วมะ, 2563)

ในระดับสากล Cohen & Uphoff (1980 อ้างถึงใน อมรภัค ปิ่นกำลัง, 2562 : 16–17) เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วม 4 ขั้น ได้แก่ การตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล ขณะที่ เน้น 4 องค์ประกอบหลัก คือ ความไว้วางใจ ความผูกพัน การกำหนดเป้าหมายร่วม และความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (Swansburg, (1996)

สรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน ตั้งแต่การคิด วางแผน ตัดสินใจ ปฏิบัติ ควบคุม ตรวจสอบ ตลอดจนการประเมินผล โดยเน้นการร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบและดำเนินงานด้วยความสมัครใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โปร่งใส และสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ดังนั้น รูปแบบของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ได้จำแนกระดับการมีส่วนร่วมเป็น 4 ระดับ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดทิศทางจนถึงการติดตามและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม, (2560)

ทิพย์ภาภรณ์ มาศจันทร์ อธิบายว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหาร เช่น การวางแผน การสั่งการ และการควบคุม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและการยอมรับผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน

สอดคล้องกับ นิภา อินทวงค์ ที่แบ่งระดับการมีส่วนร่วมเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การตัดสินใจ การปฏิบัติ การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล ซึ่งสะท้อนกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบและครบวงจร

สรุปได้ว่าระดับของการมีส่วนร่วมครอบคลุมตั้งแต่ การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ/รับผลประโยชน์ ร่วมตรวจสอบและประเมินผล ซึ่งช่วยให้การบริหารมีความโปร่งใส เกิดความร่วมมือ และเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ขั้นตอนการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ขั้นตอนการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ขั้น ได้แก่ การวางแผนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมกำหนดเป้าหมายและแนวทาง การตัดสินใจโดยใช้กระบวนการประชาธิปไตย การดำเนินงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม และการติดตามประเมินผลที่เปิดให้ทุกฝ่ายร่วมเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, (2563) อธิบาย

การมีส่วนร่วมใน 4 ด้าน คือ การตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล ขณะที่ กมลชนก ศรีวรรณ (2561) ขยายองค์ประกอบเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ความไว้วางใจ ความผูกพัน การกำหนดเป้าหมายร่วม ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการประเมินผล (ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม, (2560)

องค์ประกอบการมีส่วนร่วม 8 ด้าน ครอบคลุมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การจัดกิจกรรม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสะท้อนการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบและรอบด้าน (นุชนาด สอนสง และสงวน อินทร์รักษ์, (2561)

สรุปได้ว่าการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีขั้นตอนในการดำเนินการที่เหมาะสม และถูกต้อง โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้เลือกสรรวิธีการต่าง ๆ ใ้บุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย ได้มีส่วนร่วมดำเนินการทุกขั้นตอน จึงจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในหลายมิติ โดยช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกมีคุณค่าของบุคลากร ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือ อีกทั้งยังสนับสนุนการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (เทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2563) นอกจากนี้ ยังเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ผ่านการรวบรวมความคิดเห็นที่หลากหลาย ลดความขัดแย้ง เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี และยกระดับคุณภาพของการตัดสินใจ (สุทธิรา เกษมราษฎร์, 2559)

ในเชิงการบริหารองค์กร การมีส่วนร่วมยังช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความเสมอภาค และความรับผิดชอบร่วมกัน พัฒนาระบบการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันยังช่วยเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพงาน ลดอัตราการขาดงานและการลาออก เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (Swansburg, 1996 อ้างถึงใน จิราภรณ์ เพชรทัต, 2558)

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดและการตัดสินใจที่แม่นยำ นอกจากนี้ยังเสริมสร้างความภาคภูมิใจและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อหน่วยงานอย่างยั่งยืน

การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ คือ "ภารกิจหลักและตัวชี้วัดความสำเร็จ" ที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร ในการขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา

ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและเต็มไปด้วยความท้าทายทางสังคมใหม่ ผู้บริหารจึงต้องยึดถือว่าการบริหารงานวิชาการคือ "หัวใจหลัก" ที่เชื่อมโยงกับทุกกิจกรรมภายในโรงเรียน โดยมีภารกิจสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้อยู่ เพื่อให้บรรลุตามเจตจำนงหมายของหลักสูตรและยกระดับศักยภาพของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562) มุ่งเน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นเป็นสำคัญ พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและชุมชนอย่างยั่งยืน ชีโรบล วรรณธนะ (2562 : 5) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

การบริหารงานวิชาการ คือ "การบริหารจัดการกิจกรรมทุกด้านที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน" โดยความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้ตาม

เป้าหมายของสถานศึกษา ผ่านภารกิจหลัก เช่น การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศการสอน และการวัดประเมินผล (อภิวรรณ จันทรม (2563)

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดและการดำเนินงานทุกอย่างของผู้บริหารโรงเรียนครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการปรับปรุง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลดีกับผู้เรียนและให้ครอบคลุมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (นิภาพร พินิจมนตรี, (2563)

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาตั้งแต่กระบวนการกำหนดนโยบายไปจนถึงการพัฒนาการจัดการ การเรียนรู้เพื่อขับเคลื่อนให้ผลลัพธ์ทางการศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างพัฒนาการสูงสุดให้แก่ผู้เรียน (นุชเรศ คำดีบุญ, (2564)

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การวางแผนการ ดำเนินการ และการประเมินผลเกี่ยวกับงานวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่วางไว้อันประกอบไปด้วยหลักสูตร กิจกรรม สิ่งแวดล้อม บุคลากร เป็นต้น (จรรยาภรณ์ ภูกลาง, (2564)

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการคือกระบวนการบริหารจัดการกิจกรรมทางการศึกษาทุกด้านภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผล รวมถึงการพัฒนาหลักสูตร การใช้สื่อและเทคโนโลยี การนิเทศการสอน การวิจัย และการประสานความร่วมมือของครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพเต็มตามเป้าหมายของหลักสูตร และบรรลุมาตรฐานการศึกษาอย่างยั่งยืน

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักและหัวใจของสถานศึกษาซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานและคุณภาพทางการศึกษา ตลอดจนความสำเร็จของผู้บริหารและองค์กร โดยต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (ภาคภูมิ ทองลาด, 2561 : 28; จตุรภัทร ประทุม, 2559 : 30) ทั้งนี้ งานวิชาการครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล รวมถึงการนิเทศและพัฒนาบุคลากร ซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (ราตรี สอนดี, 2559 ; พระภัทรพงศ์ ธมมทิโป, 2562)

สรุปได้ว่า ความสำคัญของ ภารกิจด้านวิชาการนับเป็นพันธกิจหลักที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา โดยครอบคลุมกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การจัดสรรทรัพยากรการเรียนรู้และสื่อการสอน ไปจนถึงการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผล ซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

หลักการในการบริหารงานวิชาการ

หลักการในการบริหารงานวิชาการ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ควบคู่กับการดำเนินงานตามมาตรฐานคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาศัยความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

เน้นการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้กระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย และยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อสร้างผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ (พิมลพรรณ กุลาสา, 2558)

มุ่งการพัฒนางานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ (ภาคภูมิ ทองลาด, 2561)

ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผ่านความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการดำเนินงานตามมาตรฐานและวัตถุประสงค์ทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ (เขมิกา ครุโสภา, 2561)

สรุปได้ว่า หลักการของการบริหารงานวิชาการต้องคำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศคุณภาพในทุกด้านที่เกี่ยวกับการยกระดับการศึกษา โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผิดชอบร่วมกันทำให้ผลผลิตมีคุณภาพคำนึงถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลความเป็นเลิศ

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

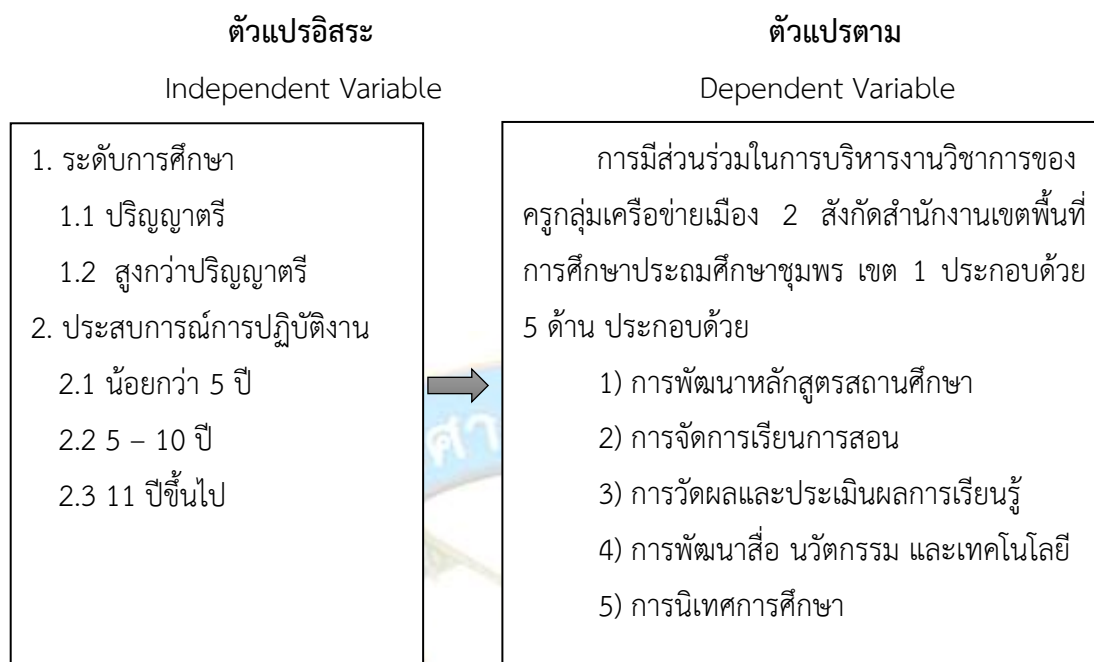
งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาตามที่ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการครอบคลุมภารกิจสำคัญตั้งแต่ การกำหนดนโยบาย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิจัย การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร การนิเทศ และการประกันคุณภาพ โดยทุกองค์ประกอบมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ภายใต้การบริหารจัดการเชิงระบบและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยนำแนวทางการบริหารสถานศึกษา ระดับ

การศึกษาชั้นพื้นฐานได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย 5 ด้านมาเป็นตัวกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 รวม 8 โรงเรียน จำนวน 168 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยทำการสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน จากจำนวน 8 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู กลุ่มเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และการนิเทศการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู กลุ่มเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ใน 5 ด้าน และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1968, น.190) ได้แก่

- ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู จากนั้นดำเนินการสร้างแบบสอบถามครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี และการนิเทศการศึกษา โดยผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ต่อมาได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.769 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 118 คน ในกลุ่มเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก เพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 118 คน ภายในระยะเวลา 3 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี และการ

นิเทศการศึกษาโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 99-100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	มีส่วนร่วมระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	มีส่วนร่วมระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	มีส่วนร่วมระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	มีส่วนร่วมระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	มีส่วนร่วมระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ 1) สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples 2) สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA

บทสรุป

1. ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความคิดเห็นเรื่องการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการของครู

รายการ	M	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.18	0.50	มาก	2
2. การจัดการเรียนการสอน	4.24	0.45	มาก	1
3. การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้	4.14	0.42	มาก	3
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	4.10	0.55	มาก	5
5. การนิเทศการศึกษา	4.12	0.50	มาก	4
รวม	4.15	0.30	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (M=4.15, S.D.=0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ป.ตรี		สูงกว่า ป.ตรี		t	P - value
	M	SD	M	SD		
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.13	0.65	4.39	0.58	-2.173	.185
2. การจัดการเรียนการสอน	4.22	0.59	4.33	0.51	-1.085	.326
3. การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้	4.11	0.59	4.25	0.54	-1.379*	.037
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.07	0.72	4.24	0.65	-1.338	.060
5. การนิเทศการศึกษา	4.13	0.68	4.09	0.61	.329	.436
รวม	4.13	0.55	4.28	0.49	-1.834	.740

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู กลุ่มเครือข่ายเมือง 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value.
1. การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.215	2	.608	2.489	.087
	ภายในกลุ่ม	28.070	115	.244		
	รวม	29.285	117			
2. การจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	.175	2	.087	.421	.657
	ภายในกลุ่ม	23.881	115	.208		
	รวม	24.056	117			
3. การวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.039	2	.519	3.044	.051
	ภายในกลุ่ม	19.622	115	.171		
	รวม	20.661	117			
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	1.079	2	.540	1.812	.168
	ภายในกลุ่ม	34.241	115	.298		
	รวม	35.320	117			

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value.
5. การนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.998	2	.499	2.070	.131
	ภายในกลุ่ม	27.734	115	.241		
	รวม	28.733	117			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.324	2	.162	1.847	.162
	ภายในกลุ่ม	10.092	115	.088		
	รวม	10.416	117			

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มเครือข่ายเมือง 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูเครือข่ายเมือง 2 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ หรือหน่วยการเรียนรู้ที่เน้นศักยภาพของผู้เรียนการใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอนที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพการประเมินทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของผู้เรียนอย่างครอบคลุมการใช้สื่อ/นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดการกำหนดเป้าหมายหลัก เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ แก้วพันธ์ และพิภพ วังเงิน (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู กลุ่มเครือข่ายเมือง 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ หรือหน่วยการเรียนรู้ที่เน้นศักยภาพของผู้เรียนการใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอนที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพการประเมินทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของผู้เรียนอย่างครอบคลุมการใช้สื่อ/นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดการกำหนดเป้าหมายหลัก เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกานดา สุขทุม, (2564) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง 3 และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง 3

จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 254 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วิชีเฟสสำหรับจับคู่ การเปรียบเทียบ ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง 3 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูกลุ่มเครือข่ายเมือง 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ หรือหน่วยการเรียนรู้ที่เน้นศักยภาพของผู้เรียนการใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพการประเมินทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของผู้เรียนอย่างครอบคลุมการใช้สื่อ/นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดการกำหนดเป้าหมายหลัก เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรววรรณ ทองทวย และวิวัฒน์ ตูจางงค์ (2565) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ และเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอ สตึก จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนของสถานศึกษาในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าทีผลการวิจัยพบว่า 1.การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการนิเทศการศึกษาและด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาตามลำดับ 2.ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการหรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่สร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะด้านการออกแบบเครื่องมือวัดผล การประเมินตามสภาพจริง และการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อให้ครูทุกระดับการศึกษามีศักยภาพใกล้เคียงกัน และสามารถนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การจัดประชุมวางแผนร่วมกัน การเปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดพื้นที่ให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอแนวปฏิบัติที่ดี ร่วมวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนการสอน และร่วมกันวางแผนปรับปรุงพัฒนา ทั้งในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อให้การมีส่วนร่วมเกิดผลเชิงคุณภาพได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าใจองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมได้อย่างรอบด้านมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิจัย การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ มีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือการสังเกตการณ์ เพื่อศึกษามุมมอง ทักษะ และประสบการณ์จริงของครูเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ

2.3 ควรศึกษาวิจัย รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูเครือข่ายเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. ด้านการจัดการเรียนการสอน 3. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ 4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี และ 5. ด้านการนิเทศการศึกษา ผลจากการศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงปรากฏการณ์สำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยแบ่งเป็นประเด็น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลการมีส่วนร่วมงานวิชาการยุคใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กานดา สุขทุม. (2564). การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จักรพันธ์ แก้วพันธ์ และพิภพ วังเงิน. (2566). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา, 12(2), 45-58.
- จารุวรรณ ทองท่าย และวิวัฒน์ ตูจันงค์. (2565). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 14(1), 88-102.
- จิตรา แก้วมะ. (2563). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชนกพร มนัส. (2559). องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชีโรบล วรรณธนะ. (2562). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธัญดา ภัคธนาภิญโญ. (2565). การมีส่วนร่วมของบุคลากรระดับปฏิบัติการต่อประสิทธิภาพขององค์กร. วารสารการบริหารและพัฒนา, 10(1), 77-91.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินฉา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรทางการศึกษา. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นุชนาถ สอนสง และสงวน อินทร์รักษ์. (2561). องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 16(2), 112-125.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2565). ภาวะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 18(3), 55-70.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก.
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิบูลธ นิลพิบูลย์. (2563). องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(2), 101-115.
- ศมนกร นาควารี. (2559). มิติการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. (2567). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาประจำปี 2567. ชุมพร: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการกระจายอำนาจและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์. (2564). การมีส่วนร่วมในการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรทางการศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา, 15(1), 33-47.
- สุทธิรา เกษมราษฎร์. (2559). ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อประสิทธิภาพองค์กร. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 7(3), 66-79.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรศักดิ์ ปิ่นกำลัง. (2562). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. New York: World Development.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1968). New patterns of management. New York: McGraw-Hill.

Swansburg, R. C. (1996). Management and leadership for nurse managers. Boston: Jones and Bartlett Publishers.



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

THE MOTIVATION TO WORK OF TEACHERS IN SCHOOLS LOCATION AT
THAMAI DISTRICT UNDER THE JURISDICTION OF THE CHANTHABURI
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

ปิ่นจิตตา ปิ่นแก้ว

Puntita Pinkaew

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก,ไทย

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

Received: May 10, 2026 Revised: May 20, 2026 Accepted: May 31, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 103 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 113 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.984 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอ ท่าใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study 1) the level of work motivation of teachers in schools in Tha Mai District, under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1, and 2) compare the work motivation of teachers in schools in Tha Mai District, under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1, classified by academic qualifications and work experience. The sample consisted of 10 school administrators and 103 teachers, totaling 113

people. The research instrument used was a 5-level Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.984. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, t-tests, and one-way ANOVA.

The research results showed that 1) the overall level of work motivation of teachers in schools in Tha Mai District, under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1, was high. 2) The comparison of work motivation of teachers in schools in Tha Mai District, under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1, based on academic qualifications and work experience, showed no significant differences overall or in individual aspects.

Keywords: motivation, performance of teachers, school administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ ซึ่งการศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะรากฐานของการพัฒนาทักษะชีวิต และการเจริญก้าวหน้าในสังคมเพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้เรียนรู้ได้พัฒนาความคิด โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รวมถึงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมที่ดีในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 15) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่สำนักงานเลขาธิการการศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการกำหนดกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศมุ่งเน้นให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยคำนึงถึงคุณภาพของการเรียนรู้เป็นสำคัญ ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีความคล่องตัว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การจัดการศึกษาควรตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถปรับตัวได้ในโลกของการทำงานที่มีความหลากหลาย และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในส่วนของยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยนั้น ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเปิดโอกาสให้คน ทุกกลุ่มวัยสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ไม่จำกัดเฉพาะในระบบโรงเรียนเท่านั้น แต่รวมถึงการเรียนรู้นอกระบบและตามอัธยาศัย เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืน นอกจากนี้ การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยควรมีการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เน้นการเสริมสร้างสมรรถนะทั้งด้านวิชาการ ทักษะการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้และปลูกฝังคุณธรรมให้กับเยาวชน อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันพบว่า ครูหลายคนประสบปัญหาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สาเหตุหลักมาจากภาระงานที่มากเกินไป เช่น งานธุรการ การประเมินผล และการจัดทำเอกสารต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้เวลาที่ควรใช้ในการเตรียมการสอนและพัฒนาตนเองลดลง นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนโยบายการศึกษาที่รวดเร็ว ทำให้ครูต้องปรับตัวอยู่เสมอ แต่ขาดการสนับสนุนที่เหมาะสม เช่น การอบรมที่เหมาะสม หรือทรัพยากรในการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูรู้สึกเครียดและหมดกำลังใจในการพัฒนาตนเองและการสอน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2563)

ข้อจำกัดที่ฉุดรั้งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน คือ ปัญหาอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ เมื่อพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบกับอาชีพในภาคเอกชน พบว่า เงินเดือนเริ่มต้น ค่าตอบแทนความท้าทาย และโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพครูยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ซึ่งไม่จูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเลือกเข้าสู่เส้นทางวิชาชีพนี้ ซ้ำร้ายกว่านั้น ระบบการบริหารราชการแบบรวมศูนย์ที่เน้นการปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์มากกว่าประสิทธิภาพของงาน ยังส่งผลให้ครูขาดอิสระในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และขาดระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงานจริง ปัจจัยสะสมเหล่านี้ล้วนเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ครูขาดความอดทนและความตั้งใจที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ปัญหาใหญ่อีกปัญหาหนึ่งคือปัญหาที่บั่นทอนประสิทธิภาพการศึกษาไทยคือ การที่ครูต้องแบกรับภาระงานอื่นที่ไม่ใช่งานสอน ซึ่งรวมถึงงานธุรการ งานพัสดุ งานการเงิน และงานโครงการพิเศษต่างๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือภายนอกขอความร่วมมือมา งานเหล่านี้มักไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน และอยู่นอกเหนือคำบรรยาย ลักษณะงาน ส่งผลให้ครูสูญเสียเวลาในการเตรียมการสอนและพัฒนาผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

จะเห็นได้ว่าปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมด เป็นปัจจัยที่ฉุดรั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจ ซึ่งเป็นแรงผลักดันภายในที่สะท้อนถึงสภาพจิตใจ ความรู้สึก และทัศนคติของบุคลากรต่อการทำงานเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานที่สังกัด โดยงานที่ไม่มีขอบเขตชัดเจนเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นแรงผลักดันทางจิตใจและทัศนคติที่สำคัญ ในการปฏิบัติงานประเด็นปัญหาดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับข้อค้นพบของ (สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา (2563) (กัญญรัตน์ ผิวคำ, 2566)

ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีเปรียบเสมือนเกราะป้องกันสำคัญที่ช่วยยับยั้งภาวะหมดไฟของครูไทยในสภาวะวิกฤต ข้อมูลเชิงประจักษ์ชี้ให้เห็นว่าครูที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง จะมีความพร้อมและยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าปกติ ในทางตรงกันข้าม การแบกรับภาระงานที่ไม่ใช่งานสอน เช่น งานธุรการหรือโครงการฝักจากภายนอกที่มากเกินไป ถือเป็นปัจจัยบั่นทอนจิตใจที่รุนแรงที่สุด ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อพลังใจและประสิทธิภาพในการดูแลศิษย์ ดังนั้นการมุ่งเน้นนโยบายเพื่อลดภาระงานส่วนเกินและเพิ่มปัจจัยเสริมสร้างพลังบวกในสถานศึกษา จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยยกระดับจิตวิญญาณความเป็นครูให้กลับคืนมาอย่างเข้มแข็ง การสร้างสวัสดิภาพและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ไม่เพียงแต่จะช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่ในระบบ

ต่อไปได้เท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบเชิงบวกเป็นลูกโซ่ ไปถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาระดับชาติอย่างยั่งยืน (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2565)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับในทุกองค์กร เนื่องจากเป็นแรงขับเคลื่อนที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความร่วมมือและสามารถประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะบุคคลแต่ละคนล้วนมีความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้วยเหตุนี้ การส่งเสริมแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคธุรกิจ เพราะจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และมีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรแรงจูงใจ ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และอาจกระทบต่อความสำเร็จของงานโดยรวมได้ ดังนั้น แรงจูงใจจึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างชัดเจน ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครูไม่สามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากขาดแคลนครูในบางกลุ่มสาระ มีอัตราการโยกย้ายบ่อยและมีภาระงานเอกสารราชการจำนวนมาก (ภัทราลี แนนอน (2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประสบปัญหาซึ่งเป็นปัญหาที่เด่นชัด คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สาเหตุสำคัญของปัญหานี้เกิดจากภาระงานที่เกินขอบเขตหน้าที่หลักของครู โดยเฉพาะการต้องรับผิดชอบงานธุรการ งานเอกสาร งานประกวด และงานประเมินโครงการต่างๆ ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ภาระงานเหล่านี้ทำให้ครูไม่สามารถทุ่มเทเวลาและพลังให้กับการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดลง ครูจำนวนไม่น้อยเกิดความรู้สึกเหน็ดเหนื่อย ขาดแรงบันดาลใจ และไม่เห็นคุณค่าของตนเองในบทบาทของผู้สอน ปัญหานี้ยังส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาตนเองของครู เช่น การเข้าร่วมอบรม การศึกษาต่อ หรือการวิจัยเพื่อพัฒนา การสอน เพราะครูมักไม่มีเวลาเพียงพอที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1, 2567)

จากการที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด โดยผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูล ให้ผู้บริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร และส่งผลให้เกิดการพัฒนาหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้เป็นข้อมูลให้แก่ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประกอบในการวางแผนกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวปฏิบัติ โครงการตามขอบข่ายงานบริหารบุคคลที่จะส่งเสริม และพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด
2. ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two Factor Theory)

แรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ มีปัจจัย 2 ประการ ซึ่งมีความแตกต่างกันและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ ดังนี้ (เฮิร์ชเบิร์ก (1959, อ้างถึงใน เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ, 2559)

- 1) เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจต่อการทำงานของตน มักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเขาเรียกปัจจัยนี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Hygiene Factor)
- 2) การที่ผู้ปฏิบัติงานพูดถึงความพอใจในการทำงาน มักจะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน ซึ่งเขาเรียกปัจจัยนี้ว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation Factor) กล่าวโดยสรุปได้ว่าปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจภายนอก และปัจจัยกระตุ้นหรือ ปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจภายใน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

- เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากภาระงาน ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งเป็นที่น่าพอใจของบุคคลที่ทำงานในหน่วยงาน

- โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับแต่งตั้งให้ได้เลื่อนตำแหน่งแล้วยังหมายความรวมถึงการได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงกัน ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความ สามัคคีสามารถที่จะทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

- สถานภาพของอาชีพ หมายถึง อาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบนั้นเป็นที่ยอมรับและการนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

- นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานในองค์กรได้อย่างเป็นระบบ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน

- สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน อุปกรณ์ต่างๆ รวมไปถึงเครื่องมืออื่น ๆ ของงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เป็นต้น

- ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีส่วนตัว อันเป็นผลมาจาก งานในหน้าที่ที่ได้รับ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานสถานที่ใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและเกิดความไม่พอใจกับงานในสถานที่ใหม่

- ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงและความยั่งยืนของการทำงาน ต่ออาชีพและความมั่นคงขององค์กร

- วัตถุประสงค์ของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานให้ดำเนินไปด้วยดีและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

2.2) ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ หมายถึง เป็นปัจจัยที่ทำให้คนรักงานและชอบทำงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

- ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี เมื่อได้เห็นผลความสำเร็จของงานจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

- การได้รับการยอมรับนับถือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถและการทำงาน ไม่ว่าจะจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลทั่วไป

- ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำมีความน่าสนใจ หลากหลาย ทำท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียวเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่

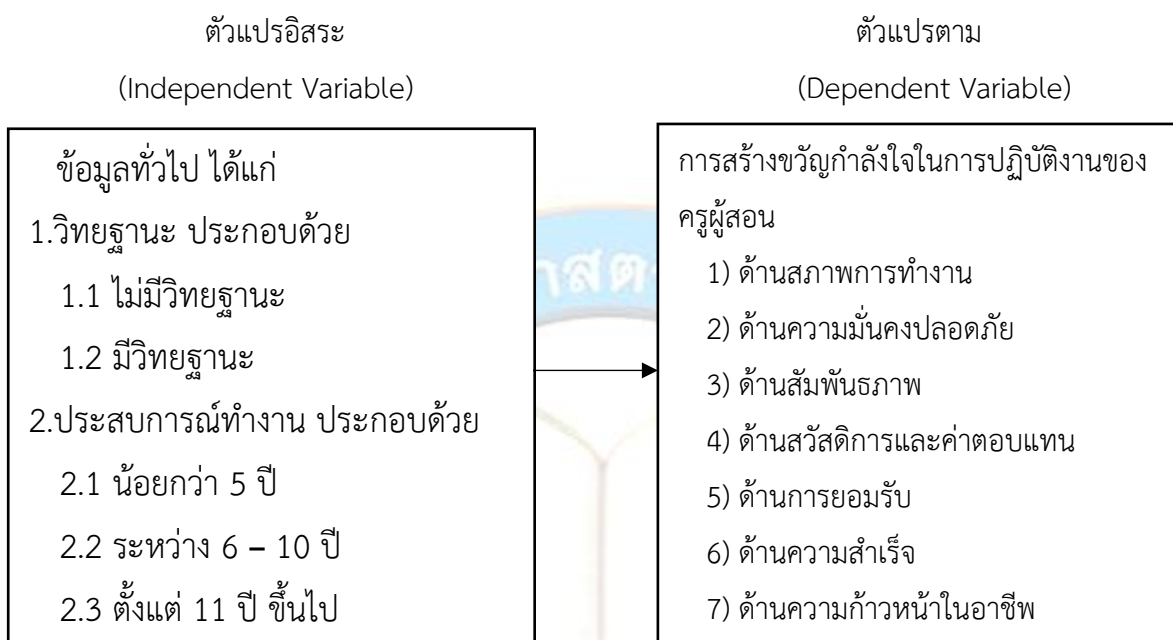
- ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมใกล้ชิด ตลอดจนการมีอิสระในการทำงาน

- ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือยกระดับสถานะ ให้สูงขึ้น มีโอกาสศึกษาหาความรู้จากการอบรม สัมมนา ดูงานและศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ทักษะวิชาชีพ

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบิร์ก คือ แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น เงินเดือน ความสัมพันธ์ การบริหาร และความมั่นคง หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้สร้างความพอใจโดยตรง ส่วนอีกปัจจัยคือ ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้า ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและกระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุป ปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจภายนอก ขณะที่ปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจภายในที่ทำให้คนรักงานและทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Herzberg, 1959)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยได้ศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ) ของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านความมั่นคงปลอดภัย 3) ด้านสัมพันธภาพ 4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 5) ด้านการยอมรับ 6) ด้านความสำเร็จ 7) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน และครูผู้สอน จำนวน 138 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 161 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างถึงใน วิภา แซ่อึ้ง, น. 14) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 103 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 113 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.984

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน ซึ่งได้ทั้งหมด 113 ฉบับ เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตารางและความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์โดยรวม กำหนดเกณฑ์แปลผลเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน ตามสมมติฐานข้อที่ 1 โดยการวิเคราะห์การทดสอบที (t - test) และความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แบบกลุ่มเป้าหมายที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) สถิติทดสอบ t -test แบบ Independent Samples

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

บทสรุป

1. ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอนันทบุรี เขต 1

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
		$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1	ด้านสภาพการทำงาน	4.28	0.61	มาก	5
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.28	0.63	มาก	6
3	ด้านความสัมพันธ์ภาพ	4.31	0.68	มาก	4
4	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.25	0.64	มาก	7
5	ด้านการยอมรับ	4.32	0.66	มาก	3
6	ด้านความสำเร็จ	4.44	0.56	มาก	1
7	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.40	0.61	มาก	2
รวม		4.33	0.57	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอนันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33, SD = 0.57$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย อันดับ 1 ได้แก่ ด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44, SD = 0.56$) รองลงมาอันดับ 2 ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40, SD = 0.66$) อันดับ 3 ด้านการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32, SD = 0.66$) อันดับ 4 ด้านความสัมพันธ์ภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31, SD = 0.68$) อันดับ 5 ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28, SD = 0.61$) อันดับ 6 ด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28, SD = 0.63$) และอันดับสุดท้าย คือ อันดับ 7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25, SD = 0.64$) ตามอันดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	วิทยฐานะ				t	P-value
	ไม่มีวิทยฐานะ		มีวิทยฐานะ			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านสภาพการทำงาน	4.33	0.66	4.24	0.58	.737	.091
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.33	0.65	4.24	0.62	.808	.579
3. ด้านสัมพันธภาพ	4.31	0.70	4.32	0.66	-.047	.601
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.31	0.66	4.21	0.63	.795	.497
5. ด้านการยอมรับ	4.40	0.66	4.26	0.67	1.126	.562
6. ด้านความสำเร็จ	4.46	0.58	4.43	0.55	.341	.676
7. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.47	0.62	4.35	0.60	1.035	.645
รวม	4.37	0.60	4.30	0.55	.762	.367

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1.ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.971	2	.485	1.294	.278
	ภายในกลุ่ม	41.271	110	.375		
	รวม	42.242	112			
2.ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.240	2	.620	1.591	.208
	ภายในกลุ่ม	42.879	110	.390		
	รวม	44.120	112			
3.ด้านสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.039	2	1.019	2.266	.109
	ภายในกลุ่ม	49.478	110	.450		
	รวม	51.517	112			
4.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.384	2	.692	1.691	.189
	ภายในกลุ่ม	45.065	110	.409		
	รวม	46.419	112			

ตารางที่ 3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
5.ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.200	2	.100	.224	.800
	ภายในกลุ่ม	49.209	110	.447		
	รวม	49.049	112			
6.ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	.464	2	.232	.729	.485
	ภายในกลุ่ม	35.044	110	.319		
	รวม	35.509	112			
7.ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.396	2	.198	.529	.591
	ภายในกลุ่ม	41.137	110	.374		
	รวม	41.533	112			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.750	2	.375	1.156	.319
	ภายในกลุ่ม	35.697	110	.325		
	รวม	36.448	112			

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน ในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากสะท้อนถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการที่ตอบสนองทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอย่างเป็นระบบ โดยมีแรงขับเคลื่อนสำคัญจากการได้รับการยอมรับในความสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียน และบรรยากาศการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตรภายในสถานศึกษา ประกอบกับนโยบายที่ชัดเจนและการดูแลสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งช่วยลดความเครียดในการดำรงชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ ส่งผลให้บุคลากรครูมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันและมีความพร้อมในการทุ่มเทศักยภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญชนก หวังผ่องกลาง และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 มีวัตถุประสงค์ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ผลการศึกษา 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามวิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงานพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวิทยฐานะต่างกัน ระหว่าง ไม่มีวิทยฐานะ และ มีวิทยฐานะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแม้จะมีวิทยฐานะที่ต่างกัน แต่ยังคงปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบ กฎเกณฑ์ และนโยบายการบริหารงานในมาตรฐานเดียวกัน ภายใต้บริบทเดียวกัน ทั้งด้านนโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ภาระงาน และบทบาทหน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญชนก หวังผ่องกลาง และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 และ 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการศึกษา 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตาม วิทยฐานะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากครูทุกคนได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารที่เหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพในด้านนั้น ๆ ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบและสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา มะรินทร์ และ ลัด

ดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2568) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับการนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง และแรงจูงใจภายนอก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัย ดนุสรณ์ สุขจ้อง นวรัตน์ ไชยมณี (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ เบตง จังหวัดยะลา พบว่า 1) ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และครูที่ทำงานในสถานศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราพรพรรณ ปุณณะเนติ, ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร และกฤษณะ จันทรเรือง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง เขาฝึกอบรมตามสิ่งที่สนใจการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเลื่อนตำแหน่งเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เป็นระยะ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรกำหนดนโยบายลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของครู โดยเฉพาะงานธุรการและโครงการที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่หลัก พร้อมทั้งจัดสรรบุคลากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ เพื่อให้ครูสามารถทุ่มเทเวลาและพลังงานไปกับการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

1.2 ควรมีนโยบายพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านอาคารสถานที่ ความปลอดภัย และการจัดหาอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เนื่องจากสภาพการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในระดับสูง การลงทุนในด้านนี้จึงถือเป็นการสร้างแรงจูงใจเชิงโครงสร้างที่สำคัญ

1.3 ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร โดยมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก เช่น การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ลดความขัดแย้ง และเพิ่มความสุขในการทำงานของครู

2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในประเด็นแรงจูงใจของครูผู้สอนระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เนื่องจากทรัพยากรทางการศึกษา สภาพแวดล้อม และภาระงานที่มีบริบทต่างกัน อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในมิติที่แตกต่างกันออกไป

องค์ความรู้ใหม่

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยจากเอกสารผลการประเมินดังกล่าวถูกสังเคราะห์ กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยกำหนด ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ 1. วิทยฐานะ ประกอบด้วย 1.1 ไม่มีวิทยฐานะ 1.2 มีวิทยฐานะ 2. ประสบการณ์ทำงาน ประกอบด้วย 2.1 น้อยกว่า 5 ปี 2.2 ระหว่าง 6 – 10 ปี 2.3 ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป #ตัวแปรตาม ได้ศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านความมั่นคงปลอดภัย 3) ด้านสัมพันธภาพ 4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 5) ด้านการยอมรับ 6) ด้านความสำเร็จ 7) ด้านความก้าวหน้า

ในอาชีพ และช่วยสร้างรูปภาพ ดังแสดงเป็นภาพองค์ความรู้ใหม่ ในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ (New Knowledge)

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพมหานคร. ราชบัณฑิตยสถาน.
- กุสุมา มะรินทร์ และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. *วารสารวิชาการทางการศึกษา*
- กรชนก ทัพโยธา และ นงลักษณ์ ใจฉลาด. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2565). *รายงานประจำปี 2565: สร้างโอกาส เปลี่ยนชีวิตเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา*. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.).
- ธัญชนก หวังฝุ่งกลาง และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2568). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสันติเยะ (ศูนย์ 9) อำเภอโนนไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5. *วารสารราชสีมาปริทัศน์*.
- ภัทรลลิต แนนอน. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญาธรรม. ธิญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/4141>

- วิภา แซ่อึ้ง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2567). รายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประจำปีการศึกษา 2567. สปป.จันทบุรี เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2563). คู่มือการบริหารงานบุคคล
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563). สำนักงาน ก.ค.ศ.
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). สภาวะการศึกษาไทย ปี 2564/2565: พลิกโฉมการศึกษาไทยด้วย
การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ. 21 เซ็นจูรี.
- อานัส รุ่งวิทย์พันธ์. (2565). แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาด
เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ. (2559). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Krejcie, RV, & Morgan, DW, (1970). การกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับกิจกรรมการวิจัยการวัดทาง
การศึกษาและจิตวิทยา
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. John Wiley & Sons.



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

Strategic Leadership Of School Administrators in Ratchavipha Cluster under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2

ปริญวัฒน์ ไชยโสมะนัง

Prariyawat Yaisomanung

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

Faculty of Arts, Krirk University

Received: June 4, 2026 Revised: June 20, 2026 Accepted: July 24, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นนำไปทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม ที่มีค่าความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ เท่ากับ 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว ในกรณีที่พบความแตกต่าง จะทำการวิเคราะห์หาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, กลยุทธ์ของผู้บริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the level of strategic leadership among school administrators in the Ratchawipha Consortium, under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 ; and 2) to compare the strategic leadership of school administrators in the Ratchawipha Consortium, under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2,

classified by educational level and work experience. The sample group consisted of a total of 291 school administrators and teachers. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan formula, followed by simple random sampling. The research instrument used in this study was a questionnaire with an index of congruence between content and objectives ranging from 0.67 to 1.00. a reliability coefficient was 0.97. Data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and One-Way Analysis of Variance (ANOVA). If differences were found, a post-hoc pairwise comparison was conducted using Scheffe's method.

The findings revealed that: 1) The level of strategic leadership among school administrators in the Ratchawipha Consortium, under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, was at the highest level, both overall and in individual aspects. 2) The comparison of the strategic leadership of school administrators, classified by educational level and work experience, showed statistically significant differences at the .05 level, both overall and in individual aspects

Keywords: Leadership, Strategies of Administrators, School Administrators

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการ (2567) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงประกาศนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569 โดยมุ่งมั่นสานต่อนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” เพื่อพัฒนาคนไทยทุกคนในทุกช่วงวัยให้ “ฉลาดรู้ ฉลาดคิด ฉลาดทำ” มีศักยภาพและความพร้อมสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการในสังกัดและองค์กรในกำกับกระทรวงศึกษาธิการ นำไปใช้ในการขับเคลื่อนนโยบาย ซึ่งบุคลากรที่ถือเป็นบุคคลสำคัญกับการบริหารและการจัดการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คุณภาพของสถานศึกษาจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ สถานศึกษาที่มีคุณภาพดีมักจะเป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษามองถึงอนาคตและแนวโน้มทางการศึกษาได้ดี การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การศึกษามีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายก็คือตัวผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชาและบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้อย่างกว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้งเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ปัญหาที่มีความสำคัญต่ออนาคตขององค์กร ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ช่วยส่งเสริม และสนับสนุนการกำหนดและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรตามทิศทางที่ชัดเจน และเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิกในองค์กรผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อสถานศึกษา จึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นสภาวะที่ผู้นำสามารถมองการณ์ไกล กำหนดทิศทางที่สอดคล้องเข้ากับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก กระตุ้นแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานเพื่อไปสู่ระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีศักยภาพมากขึ้น เกิดการตระหนักรู้ในการกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงาน เกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดีขึ้น ผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมาย (นิรดา เวชญาลักษณ์, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภชชา ศรีขุ้ม (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทาง และการกระตุ้นแรงบันดาลใจที่สัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน

จากการศึกษารายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ประจำปีการศึกษา 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า จุดที่ควรพัฒนาในด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ จากสถานศึกษาที่ระบุทั้งสิ้น 9 แห่งใช้ในการหาค่าความถี่และค่าร้อยละของตัวแปรที่มีหลายคำตอบ หรือข้อคำถามที่มีได้หลายคำตอบ (Multiple Response) จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ร้อยละ 88.46 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมายและจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ร้อยละ 82.69 ตามลำดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2567) ซึ่งความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารจะช่วยให้องค์กรปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมความสำเร็จอย่างต่อเนื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ช่วยได้โดยการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ผ่านการวางแผนกลยุทธ์ที่เน้นการฝึกอบรม การสร้างทีมงานที่มีอำนาจ และการให้ครูมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้จุดอ่อนที่พบใน SAR โดยตรง เช่น การเพิ่มความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย (Davies Davies, 2005)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตราชวิถี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งข้อมูลที่รวบรวมได้สามารถนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชวิถี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชวิถี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชวิถี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชวิถี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชวิถี ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชวิถี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทาง 2) การคิดเชิงกลยุทธ์ 3) การมองโอกาสมากกว่าปัญหา 4) การสื่อสาร 5) การสร้างแรงบันดาลใจ 6) สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ 7) สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (ประภาพรณ รักเกลี้ยง, (2556)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, (2558)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 5) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (รุ่งนภา นีรงบุตร, 2561)

มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 1) การมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต 4) การมีความคิดเชิงปฏิกิริยา 5) การกำหนดวิสัยทัศน์

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ส่วนตน 2) มีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี 3) มีความมุ่งมั่นฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ 4) มีความคิดเชิงวิเคราะห์ (Senge, 1990)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การปฏิบัติองค์กร 3) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร (Dess & Miller, (1993)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (DuBrin, (1998)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวและการจัดลำดับความสำคัญ 2) การประเมินจุดอ่อนจุดแข็งในปัจจุบัน 3) การกำหนดสมรรถนะหลัก 4) การประเมินความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ 5) การระบุกลยุทธ์ที่มีอนาคตไกล 6) การประเมินผลของกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับ 7) การให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกลยุทธ์ (Yukl, 2006)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารทรัพยากรในองค์กร 3) การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล 4) การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม 5) การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล (Hitt, Ireland & Hoskisson, 2007)

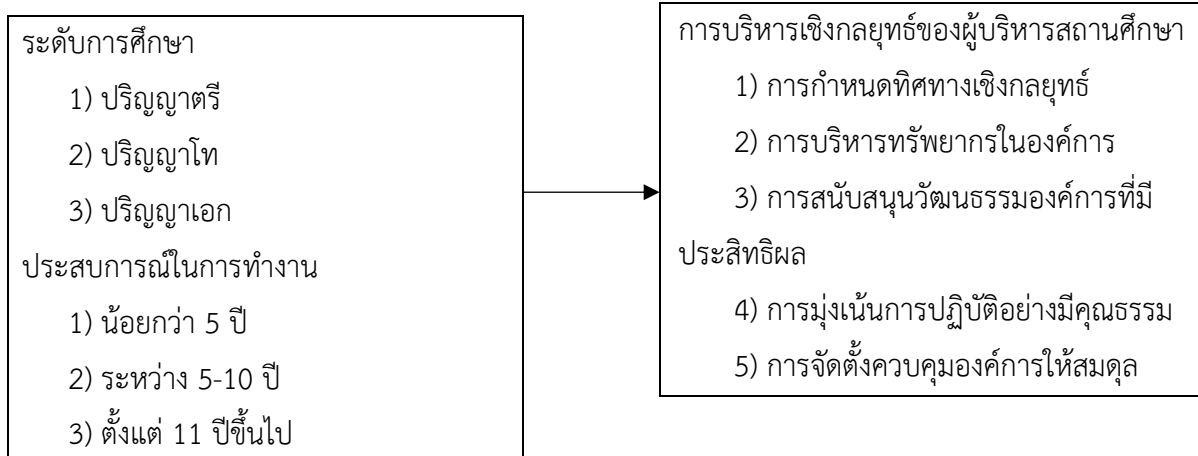
สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การผสมผสานระหว่าง ทักษะทางความคิด ทักษะการบริหารจัดการ และ ทักษะด้านคนเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายระยะยาวภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารทรัพยากรในองค์กร 3) การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล 4) การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และ 5) การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล แสดงกรอบแนวคิด (Hitt, Ireland & Hoskisson, 2007) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนในสภวิทยเขตราชวิถี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
1	โรงเรียนดอนเมืองจตุรจินดา	4	57	61	1	15	16
2	โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง	5	112	117	1	29	30
3	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	5	109	114	1	28	29
4	โรงเรียนราชวินิตบางเขน	5	99	104	1	25	26
5	โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย	5	177	182	2	44	46
6	โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒	5	128	133	1	33	34
7	โรงเรียนสารวิทยา	5	142	147	1	36	37
8	โรงเรียนสีกัน (วัฒนานันท์อุปถัมภ์)	5	105	110	1	27	28
9	โรงเรียนหอวัง	5	171	176	2	43	45
รวม		44	1,100	1,144	11	280	291

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะคำถามแบบ ตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใน 5 ด้าน ลักษณะเป็นแบบมาตรา ประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ หาค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายตามรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนก ตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่าง จะทำการวิเคราะห์หาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method)

บทสรุป

1. ผลการศึกษภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ด้านการกำหนด ทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผลกับ ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้ สมดุลและด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ตามลำดับ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม และการเป็น แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานประจำวันรวมถึงการยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพและการให้ความสำคัญ

กับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะต้นแบบทางจริยธรรมสำหรับบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญา จะเรียมพันธ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และ สอดคล้องกับแนวคิดของ พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ์ (2561) กล่าวถึง การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม คือ เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กรเป็นอย่างดี มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้อย่างมีระบบ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนีย์กร พลพหล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธารทิพย์ เทพคำ (2564) กล่าวถึง การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ คือ ความสามารถในการมองภาพ เพื่อกำหนดและวางแผน คิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตลอดจนการตั้งวัตถุประสงค์กำหนดทิศทางขององค์กร มีความคาดหวังให้องค์กรพัฒนาเป็นภาพประจักษ์ที่จะเกิดขึ้นกับอนาคต ในการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์นั้นบุคลากร จะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนด ให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและตระหนักถึงบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผลในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงได้ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทั้งในด้านการกำหนดค่านิยม การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรทิพย์ จิตอำ (2566) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีรัตน์ ประทุมโพธิ์ (2566) ได้กล่าวถึง การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์ ปลุกฝัง และเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ค่านิยม ความเชื่อ และวิถีปฏิบัติที่ดีมาร่วมกันภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ความสามัคคี และผลักดันวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติด้านการสร้างสมดุลระหว่างการควบคุมที่เข้มงวดกับการให้อิสระในการทำงานได้ดีอยู่แล้ว ส่งผลให้บุคลากรรับรู้และประเมินในระดับสูง โดยเฉพาะในองค์การการศึกษาที่เน้นคุณภาพ

การบริการและการพัฒนาบุคลากรควบคู่กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัญญา เกียรติศิริกุล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิชนา จะเรียมพันธ์ (2562) ได้กล่าวถึง การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล มีการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานคุณภาพการบริหาร ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับ และผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการที่เน้นความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ส่งผลให้การดำเนินงานในด้านต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิย์กร พลพหล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของญัญญา เกียรติศิริกุล (2566) ได้กล่าวถึง การบริหารทรัพยากรในองค์การ คือ การมีความสามารถในการเลือกใช้กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรในองค์การได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ โดยครอบคลุมทั้งการจัดการงบประมาณ ทรัพยากรบุคคลและการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้ จะสามารถนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดได้อย่างแท้จริง

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตรัชชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตรัชชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีระดับของกระบวนการคิดวิเคราะห์ ทักษะวิสัย และทักษะในการบริหารจัดการที่ต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาที่สูงจะมีความเข้าใจในทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่ที่ลึกซึ้ง ส่งผลให้การตัดสินใจและการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษามีประสิทธิภาพและแตกต่างกันอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของธารทิพย์ เทพคำ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจตจิรา จรูญแสง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกล

ยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติสังกัดมูลนิธิ คริสตจักรเซเวนธ์เดย์แอ๊ดเวนตีสแห่งประเทศไทย จำแนกตาม
วุฒิการศึกษา โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชวิถี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันจะมีกระบวนการเรียนรู้ การสะสมทักษะในการ
แก้ปัญหา และการมองภาพลักษณ์ขององค์กรที่ต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์สูงจะมี
ทักษะในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต และการบริหารจัดการทรัพยากรที่มี
ความซับซ้อนได้ดีกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐ์ แสงนุสิทธิ์ และ กัลยมน อินทุสุต (2565) ได้ศึกษาเรื่อง
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า
ครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของมูยาอีเตห์ โซะรี และ ชูฮัยรี
บืองาฉา (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์การทำงานของครู และบุคลากรทางการ
ศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างองค์ความรู้ให้น้อยที่สุดก่อน
และบทบาทในการสนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์วัฒนธรรมในทางบวก และสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมให้
เอื้อต่อการเรียนการสอน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญใน
การทำงาน และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปใน
ทิศทางเดียวกัน ที่จะทำให้อุบลารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา
ของหน่วยงานภาครัฐ หรือสถานศึกษาเอกชน ในระดับที่ต่างกัน เช่น ระดับมัธยมศึกษา หรือระดับอุดมศึกษา
หรือเปรียบเทียบกับสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ ไปใช้
ประกอบการตัดสินใจหรือนำไปใช้ ในเรื่องต่างๆ ให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาภาครัฐ ประเภทอาชีวศึกษา
หรือ ภาคเอกชน

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการศึกษากลุ่มคนจริง ด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อศึกษาในเชิงลึกและตรวจสอบความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัย

องค์ความรู้ใหม่

ในการวิจัยเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยกำหนด ตัวแปรอิสระ คือ 1.ระดับการศึกษา 1.1 ปริญญาตรี 1.2 ปริญญาโท 1.3 ปริญญาเอก 2.ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ 2.1 น้อยกว่า 5 ปี 2.2 ระหว่าง 5-10 ปี 3) ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ตัวแปรตาม ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารทรัพยากรในองค์กร 3) การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ 4) การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และ 5) การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล ดังแสดงเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2568 – 2569).

กระทรวงศึกษาธิการ.

จันทร์ทิพย์ จิตอำ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต].มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- เจลาจิรา จรุงแสง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ สังกัดมูลนิธิคริสตจักรเซเว่นธ์เดย์ แอดเวนติสแห่งประเทศไทย [การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ณัฐภา เกียรติศิริกุล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐธ แสนนุสิทธิ์ และ กัลยมน อินทุสุต. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต จตุจักร กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(2), 163-172.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธารทิพย์ เทพคำ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ประภาพรณ รักเกลี้ยง. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มนสิชา ธรรมรักษ์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มูยาฮิดะห์ โซะรี และซุฮัยรี ป็องฉา. (2568). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 9(1), 331-336.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2558). ภาวะผู้นำ. จี.พี. ไชเบอร์พริ้นท์.
- รุ่งนภา นิรงบุดร. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและแนวคิดร่วมสมัย. ทิพย์วิสุทธิ.
- ศรีรัตน์ ประทุมโพธิ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2567). รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ประจำปีการศึกษา 2566. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2.
- สุนัยกร พลพหล. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด เทศบาลในจังหวัดนนทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุภัชชา ศรีชะอุ่ม. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อภิขญา จะเริ่มพันธ์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Davies, B., & Davies, B. J. (2005). *Strategic leadership*. Corwin Press.

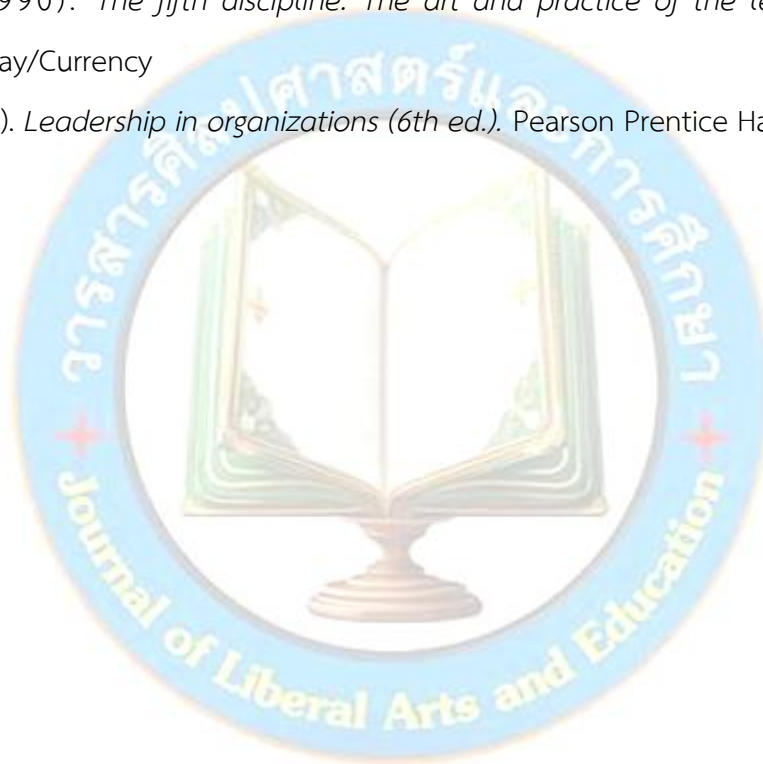
Dess, G. G., & Miller, A. (1993). *Strategic management*. McGraw-Hill.

DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (2nd ed.). Houghton Mifflin.

Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2007). *Strategic management: Competitiveness and globalization (concepts and cases)* (7th ed.). South-Western/Thomson Learning.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday/Currency

Yukl, G. A. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). Pearson Prentice Hall



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ตามการรับรู้ของครู
CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
SUPHANBURI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE AS PERCEIVED BY TEACHERS

พลอยไพลิน โรจนกุล¹, ธนิศ คุณเมธิกุล²

Ploypailin Rochanakul¹, Thanique Kunametheekul²

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: July 1, 2026 Revised: July Date, 2026 Accepted: July Date, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 313 คน โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ อยู่ระหว่าง 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบ Independent sample t-test และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา, การรับรู้ของครูผู้สอน, การบริหารการศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the level of creative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi 2) compare the creative leadership of school administrators classified by educational attainment, work experience, and school size. The research sample consisted of 313 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi in the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and participants were selected through proportionate stratified random sampling. The instrument for data collection was a five-rating scale constructed questionnaire, those with a content-to-objective consistency value was 1.00. attached to its reliability of 0.95. The statistics used in analyzing quantitative data were percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA (F – test)

The findings of independent study were as follows 1)The overall and individual aspects of creative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi were at the highest level, 2)The comparison of creative leadership among school administrators classified by educational attainment showed no statistically significant differences in both overall and individual aspects, 3)The comparison of creative leadership among school administrators classified by work experience showed no statistically significant differences in both overall and individual aspects , and 4)The comparison of creative leadership among school administrators classified by school size showed no statistically significant differences in both overall and individual aspects.

Keywords : Creative Leadership, School Administrators, Secondary Schools, Teacher Perception, Educational Administration

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน สังคมโลกได้เปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์อย่างเต็มตัว พัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศได้สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างต่อการเรียนรู้และการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ ทำให้ความรู้ไม่จำกัดอยู่เพียงรูปแบบเดิม ปรากฏการณ์นี้ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวสู่ "องค์กรสมัยใหม่" และ "องค์กรแห่งการเรียนรู้" ที่ยืดหยุ่นและพึ่งพาบุคลากรสมรรถนะสูง (วิจารณ์ พานิช, 2562)

การปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคนี้ไม่เพียงเปลี่ยนวิธีการทำงาน แต่ยังเปลี่ยนความสัมพันธ์ทางสังคมและกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญ ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเร่งปรับตัวด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (Schwab, 2017)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพกำลังคนและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สำหรับประเทศไทยมีจุดเน้นในการขับเคลื่อนวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวิจัย เพื่อให้ประชากรเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างปัญญาเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ การจะบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายท่ามกลางความท้าทายดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการกำหนดทิศทาง วางแผน และขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงบวก ยืดหยุ่น กล้านำความเปลี่ยนแปลง และเผชิญความท้าทายด้วยวิธีใหม่ ๆ ซึ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยไม่จำกัดบทบาทผู้นำไว้เพียงที่ผู้บริหารเท่านั้น แต่ผู้บริหารต้องสร้างโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำร่วมกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550) ครูคือผู้นำและผู้บริหารคือผู้นำของผู้นำที่มีหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของทั้งนักเรียนและบุคลากร แนวคิดนี้จึงเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบันให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม (Robinson, 2007)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ดูแลโรงเรียน 32 โรงเรียน จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ระดับสากล อย่างไรก็ตาม รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่า แม้ภาพรวม 12 ประเด็นจะได้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ "ดีเยี่ยม" แต่ในประเด็นที่เกี่ยวกับการส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนกลับอยู่ในระดับ ดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, 2567)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีโดยตรง ส่งผลให้ขาดกรอบแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบและกระบวนการบริหารงานที่สามารถกระตุ้น ช่วยเหลือ และชี้นำครูรวมถึงบุคลากร ตลอดจนสร้างการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเจตนารมณ์อย่างแท้จริง

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ตามการรับรู้ของครู อยู่ในระดับใด
2. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ตามการรับรู้ของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

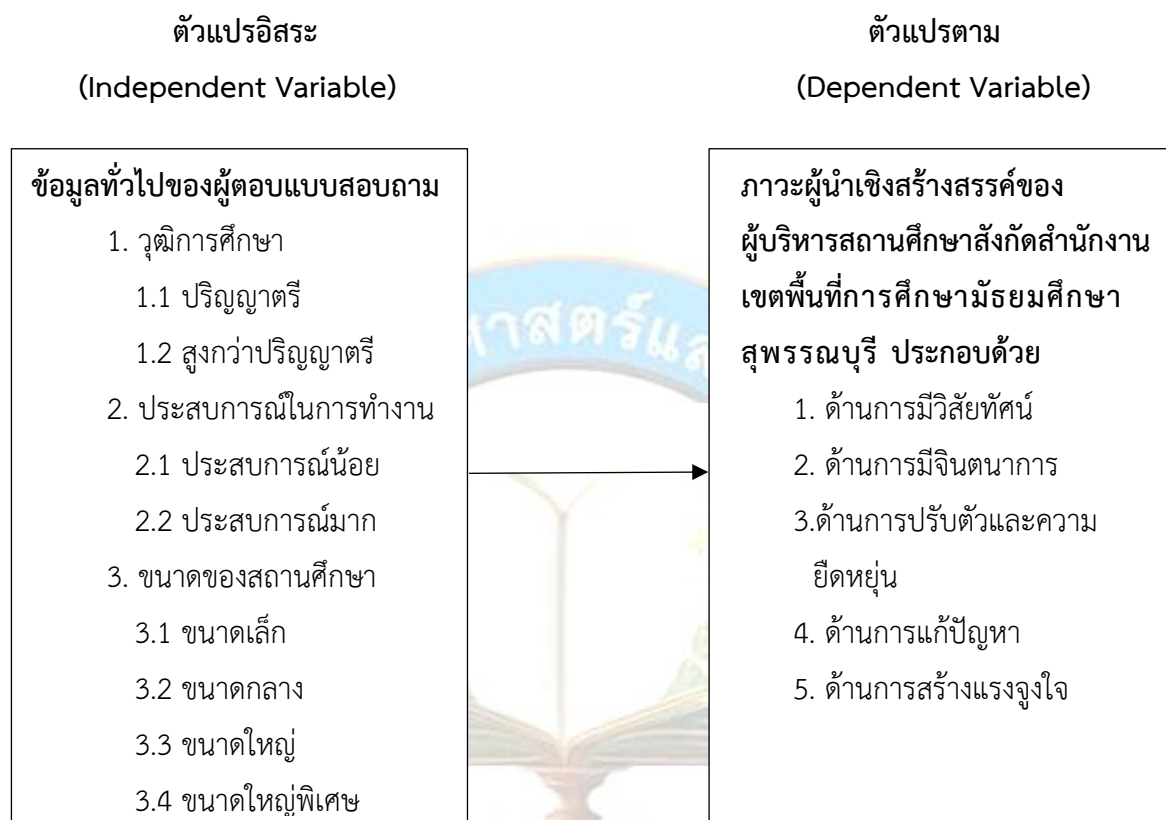
1. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อเสริมสร้างโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้แสดงความคิดและลงมือปฏิบัติงาน อีกทั้งยังนำคุณธรรมมาใช้และยอมรับการปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป (หทัยกานต์ เลขาณุกิจ, 2563) การตอบสนองเชิงจินตนาการ และการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมอง การคิด และกระทำสิ่งที่แตกต่างกันเพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้เกิดกับทุกคนที่เกี่ยวข้อง และได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อเรื่อง "Creative leadership: a challenge of our times" ดังต่อไปนี้ 1) มีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Stoll and Temperley, 2009) คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความรู้แบบ "สหวิทยาการ" มีความสามารถและมีประสบการณ์สูงในการบริหารพัฒนาให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, 2562) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (อนุสรณ์ สุทธิหลวง และคณะ, 2565)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ตามการรับรู้ของครู ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีจินตนาการ 3) ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น 4) ด้านการแก้ปัญหา 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ดังแสดงในภาพที่ 1



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้น 32 โรงเรียน จำนวน 1,690 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 313 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้โปรแกรม Random Wheel (Krejcie & Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2

สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert rating scale ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนสองพี่น้องวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ค่าร้อยละ (%) 2) ค่าเฉลี่ย (M) 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) การทดสอบค่าที (t-test) 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยเทคนิควิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

บทสรุป

ผลการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี ตามการรับรู้ของครู ดังแสดงในตารางที่ 1-4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความคิดเห็นของครู (n = 313)			
	M	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.47	0.37	มาก	5
2. ด้านการมีจินตนาการ	4.55	0.30	มากที่สุด	2
3. ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น	4.52	0.34	มากที่สุด	4
4. ด้านการแก้ไขปัญหา	4.59	0.35	มากที่สุด	1
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.54	0.35	มากที่สุด	3
รวม	4.53	0.15	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มากที่สุด หากเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการแก้ไขปัญหา (M = 4.59) ด้านการมีจินตนาการ (M = 4.55) และด้านการสร้างแรงจูงใจ (M = 4.54) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (M = 4.47)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	วุฒิการศึกษา				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(N = 245)		(N = 68)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.47	0.37	4.48	0.37	-.10	.919
2. ด้านการมีจินตนาการ	4.55	0.31	4.54	0.28	.36	.722
3. ด้านการปรับตัวและ ความยืดหยุ่น	4.53	0.33	4.48	0.38	1.13	.258
4. ด้านการแก้ไขปัญหา	4.59	0.33	4.57	0.41	.54	.592
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.54	0.35	4.53	0.32	.11	.910
รวม	4.54	0.15	4.52	0.17	.88	.377

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p-value
	ประสบการณ์น้อย		ประสบการณ์มาก			
	(N = 260)		(N = 53)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.47	.37	4.49	.37	-.36	.720
2. ด้านการมีจินตนาการ	4.56	.30	4.52	.30	.82	.410
3. ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น	4.52	.33	4.50	.39	.38	.706
4. ด้านการแก้ไขปัญหา	4.60	.33	4.54	.44	.09	.276
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.55	.35	4.51	.35	.72	.470
รวม	4.54	.15	4.51	.19	1.14	.255

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	.65	3	.22	1.59	.19
ภายในกลุ่ม	42.27	309	.14		
รวม	42.92	312			
2. ด้านการมีจินตนาการ					
ระหว่างกลุ่ม	.36	3	.12	1.32	.27
ภายในกลุ่ม	28.14	309	.09		
รวม	28.50	312			

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	SS	df	MS	F	p-value
3. ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น					
ระหว่างกลุ่ม	.36	3	.12	1.04	.37
ภายในกลุ่ม	35.52	309	.11		
รวม	35.88	312			
4. ด้านการแก้ไขปัญหา					
ระหว่างกลุ่ม	.44	3	.14	1.18	.32
ภายในกลุ่ม	38.17	309	.12		
รวม	38.61	312			
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ					
ระหว่างกลุ่ม	.15	3	.05	.42	.74
ภายในกลุ่ม	37.68	309	.12		
รวม	37.83	312			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.07	3	.02	1.02	.38
ภายในกลุ่ม	7.38	309	.02		
รวม	7.45	312			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านคือด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น ด้านการแก้ไขปัญหา และ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบริบทปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และพฤติกรรมผู้เรียนอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสดงวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและความยืดหยุ่นในการบริหารงาน เพื่อให้ครูผู้สอนตระหนักรู้ว่าตนได้รับความไว้วางใจและมีอำนาจตัดสินใจทางวิชาการ ผ่านการสนับสนุนทรัพยากร สื่อเทคโนโลยี และส่งเสริมการทดลองใช้วิธีการสอนที่แปลกใหม่ในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีทักษะการแก้ปัญหาด้วยวิธีสร้างสรรค์ในภาวะวิกฤต โดยมุ่งเน้นทางเลือกใหม่เพื่อ

ประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นสำคัญเปลี่ยนบทบาทจากผู้ออกคำสั่งมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทำให้สัมพันธภาพในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (สันติ บุญภิรมย์, 2563) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจและกล้าเปลี่ยนสิ่งเดิมสู่สิ่งที่ดีกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ (Stoll and Temperley, 2009) ที่เน้นย้ำว่าผู้นำที่มีความสร้างสรรค์จะสามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ครูใช้เป็นเกณฑ์รับรู้ถึงความสำเร็จของการบริหารจัดการในปัจจุบัน

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษาของครูผู้สอน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือระดับบัณฑิตศึกษาต่างปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ต้องเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน จึงมีความเข้าใจร่วมกันถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรกระบวนการทำงานที่เน้นความเป็นกัลยาณมิตรและการมีส่วนร่วม ส่งผลให้ครูรับรู้พฤติกรรมเชิงประจักษ์ของผู้บริหารเป็นมาตรฐานเดียวกันโดยเฉพาะการเปิดใจรับฟังความคิดเห็น การสนับสนุนนวัตกรรม และการสร้างแรงบันดาลใจ นอกจากนี้ มาตรฐานวิชาชีพครูและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องภายในสังกัด ยังส่งผลให้ครูทุกคนมีบรรทัดฐานในการประเมินความสำเร็จขององค์กรในลักษณะเดียวกัน โดยมุ่งพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานและประสบการณ์ตรงมากกว่าวุฒิการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2561) ที่ระบุว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของความรู้สึกพึงพอใจต่อพฤติกรรม ซึ่งบุคคลมักใช้ประสบการณ์และบริบทแวดล้อมเป็นเกณฑ์ประเมินเช่นเดียวกับงานวิจัยของ (ธวัชชัย เพ็งพินิจ, 2562) ที่ชี้ว่าการสื่อสารที่ทั่วถึงและเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยลดช่องว่างทางความคิดของบุคคลที่มีวุฒิต่างกันได้ ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ (ภัทรพล สุวรรณฉาย, 2564) ที่พบว่าความแตกต่างด้านวุฒิการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้การรับรู้พฤติกรรมผู้นำต่างกัน หากองค์กรนั้นมีระบบบริหารงานเชิงสร้างสรรค์ที่เน้นการมีส่วนร่วม

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกระบวนการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมุ่งขับเคลื่อนด้วยนโยบายเชิงรุกและนวัตกรรม ทำให้ครูทุกกลุ่มประสบการณ์มองเห็นทิศทางเดียวกันโดยครูรุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์น้อยย่อมชื่นชมผู้บริหารที่สนับสนุนเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง ส่วนครูที่มีประสบการณ์มากย่อมตระหนักว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นต่อความอยู่รอดขององค์กร การที่คนสองกลุ่มที่มีวัยต่างกันแต่มองภาพผู้นำไม่ต่างกัน สะท้อนถึงการที่ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนส่งผลให้เกิดการถ่ายทอดทัศนคติและค่านิยมขององค์กรจากฐานสู่ฐานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2562) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมักเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ซึ่งช่วยลดช่องว่างระหว่างบุคคลในเรื่องประสบการณ์ และทำให้สมาชิกมีการรับรู้เป้าหมายในทิศทางเดียวกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ (สุเทพ ธรรมะ, 2563) ที่พบว่าตัวแปรด้านประสบการณ์ทำงานไม่มีนัยสำคัญต่อการรับรู้ภาวะผู้นำ หากผู้นำสามารถสร้างระบบที่โปร่งใสและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นค่านิยมร่วม ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2561) ที่ชี้ว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เน้นมนุษยสัมพันธ์และการสนับสนุนทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกกลุ่มให้การยอมรับและมีการรับรู้ที่สอดคล้องกัน

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่มีเป้าหมายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายใต้มาตรฐานและนโยบายเดียวกัน โดยในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ครูสามารถรับรู้ภาวะผู้นำได้ผ่านการทำงานที่ใกล้ชิด ยึดหยุ่น และการใช้นวัตกรรมภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่ แม้โครงสร้างจะซับซ้อนแต่ผู้บริหารได้ใช้การกระจายอำนาจและการบริหารเชิงระบบเปิดโอกาสให้ครูได้ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ครูในสถานศึกษาทุกขนาดจึงรับรู้ถึงพฤติกรรมผู้นำที่สนับสนุนการคิดค้นสิ่งใหม่และความกล้าเสี่ยงอย่างมีหลักการได้อย่างเท่าเทียมกัน เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ ทักษะ และความสามารถในการจูงใจของผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของ (ธีระ รุณเจริญ, 2560) ที่กล่าวว่าความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารยุคใหม่ต้องสามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้ทุกสถานการณ์ โดยขนาดโรงเรียนเป็นเพียงบริบททางกายภาพแต่หัวใจสำคัญคือกระบวนการบริหารจัดการและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ว่าการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาข้อจำกัดด้านทรัพยากรเพื่อให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล (รุ่ง แก้วแดง, 2561)

ทำนองเดียวกับแนวคิดที่ชี้ให้เห็นว่าหากผู้นำสามารถสร้างความพึงพอใจและแรงบันดาลใจได้บุคลากรย่อมมีการรับรู้ถึงพฤติกรรมผู้นำที่ดีในระดับที่ไม่แตกต่างกัน แม้จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่มีขนาดแตกต่างกันก็ตาม (กมล ภูประเสริฐ, 2562)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 สถานศึกษาควรจัดทำวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการประจำปีและตัวชี้วัดความสำเร็จภายใต้แนวคิด Backward Design โดยเริ่มต้นจากการกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ แล้วจึงทำการวางแผนลงมือปฏิบัติตามแผนทุกขั้นตอน และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

1.2 พัฒนาระบบการสื่อสารภายในสถานศึกษาที่เป็นมาตรฐานผ่านช่องทางการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) คู่มือการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมทั้งจัดให้มีการตรวจสอบความเข้าใจด้านวิสัยทัศน์ของครูและบุคลากรเป็นระยะ เพื่อสร้างความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) โดยเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และสร้างความเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน (Sense of Ownership)

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2.2 ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2.3 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2.4 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ตามการรับรู้ของครู ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีจินตนาการ 3) ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น 4) ด้านการแก้ปัญหา 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมล ภู่อะเสริฐ. (2562). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. เสริมสิน พรึเพรส ชิสเท็ม.
เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). การคิดเชิงวิพากษ์ (พิมพ์ครั้งที่ 8). ชัคเชส มีเดีย.
งานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. (2567).

- รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุพรรณบุรี. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ธวัชชัย เฟ่งพินิจ. (2565). การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหาร. เอส.พี. พรินต์ติ้ง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2660). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา. ข้าวฟ่าง.
- ประเวศ วะสี. (2559). ทางเลือกใหม่ของประเทศไทย: การแก้ปัญหาเชิงระบบ. สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- ปิยพงษ์ วงศ์เกิด. (2567). การบริหารองค์กรในสภาวะการณ์ที่ผันผวน (VUCA World). สถาบันพัฒนาผู้บริหาร
การศึกษา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2561). การบริหารงานวิชาการ. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ภัทรพล สุวรรณฉาย. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำในเขตพื้นที่ภาคกลาง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติจักร. (2562). แนวคิดใหม่ คุณสมบัติ 9 มิติ ของสุดยอดผู้นำแห่งอนาคต (พิมพ์ครั้งที่ 1).
เกรท ไอเดีย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2564). สมรรถนะหลักและพฤติกรรมกรรมการบริหารงานภาครัฐ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทา.
- รุ่ง แก้วแดง. (2561). รายงานการวิจัยเปรียบเทียบเพื่อพัฒนานโยบาย เรื่อง การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ
ในประเทศไทย (รายงานผลการวิจัย).
- วิจารณ์ พานิช. (2562). การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2562). ภาวะผู้นำทางการศึกษา: แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา. ทิพย์วิสุทธิ.
- สันติ บุญภิรมย์. (2563). ความเป็นครู. ทริปปี้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. พรักหวานกราฟฟิค.
- สุเทพ ธรรมะ. (2563). การวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ (รายงานผลการวิจัย). คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- หทัยกานต์ เลขานุกิจ. (2563). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร].มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุสรณ์ สุทธหลวง, อำนาจ บุญประเสริฐ และพจนีย์ มั่งคั่ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19(86), 106-122.
- Robinson, K. (2007). The principles of creative leadership. McGraw-Hill.
- Schwab, K. (2017). The fourth industrial revolution. Portfolio Penguin.
- Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. School
Leadership & Management, 29(1), 65–78.

ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

The 21st Century Administrative Skills of School Administrators in Schools under the Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration

Xintian Meng¹, วัฒนา จินดาวัฒน์²

Xintian Meng¹, วัฒนา จินดาวัฒน์²

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: July 19, 2026 Revised: August 9, 2026 Accepted: August 19, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 196 คน โดยการเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน เครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการซึ่งมีค่าความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ระหว่าง 0.67 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.73 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร,ศตวรรษที่ 21,ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research is to 1) study the management skills of 21st-century administrators in schools under the Bangkok Metropolitan Administration, and 2) compare the management skills of 21st-century administrators in schools under the Bangkok Metropolitan Administration, according to the opinions of administrators and teachers, classified by age, educational level, and work experience. The sample consists of 196 school administrators and teachers, selected using Krejcie and Morgan's table of sample sizes and then by proportionate simple random sampling. The research instrument used was a checklist questionnaire with the content-to-objective consistency value is between 0.67 - 1.00. and reliability was 0.73. The statistics used for data analysis include mean, standard deviation, t-value, and F-value.

The research findings revealed that 1) the administrative skills of 21st-century school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration, were generally at a high level, and 2) the comparative analysis of the administrative skills of 21st-century school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration, found that overall, school administrators of different ages have differing perspectives on 21st-century administrative skills. When categorised by educational level, there is a statistically significant difference at the .01 level, and when categorised by work experience, there is also a statistically significant difference at the .01 level.

Keywords: Management skills, 21st century, school administrators

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ดิจิทัล และนวัตกรรม ส่งผลให้ระบบการศึกษาทั่วโลกต้องปรับตัวเพื่อเตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคต องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (ระบบการศึกษาในปัจจุบันควรมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่สามารถสร้างคุณค่าใหม่ จัดการกับความขัดแย้งและความตึงเครียด และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Taking Responsibility) ซึ่งการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำและทักษะการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21 (OECD, 2024)

ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดสารได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน ตรงประเด็น และเข้าใจง่าย รวมถึงความสามารถในการเจรจาต่อรอง การโน้มน้าว และการนำเสนอความคิดเห็นทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และในที่สาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การสื่อสารบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สุพัตรา ผลประสาธ, 2566)

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างด้านพฤติกรรมและวัฒนธรรม มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยที่ดี ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ สามารถรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ ตลอดจนประสานงานและให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม (พัฒน์พงษ์ แสงพันธ์, 2566)

ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถพื้นฐานในการใช้เครื่องมือ สื่อ และอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน ตลอดจนการพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานภายในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด (สัตตบุษย์ โพธิ์รุท, 2564)

ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์และตีความข้อมูลได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ เชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนย่อยไปสู่ภาพรวม สามารถคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจโดยใช้แนวทางใหม่ ๆ ตลอดจนเป็นแบบอย่างและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการริเริ่มความคิดสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (มนทาทิพย์ นามนุ, 2561)

ทักษะการบริหารจัดการองค์การ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน โดยเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร สามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากร เพื่อนำไปสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผ่านการอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ มีการติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการบริหารความขัดแย้ง การสร้างขวัญและกำลังใจ การยกย่องชมเชย การให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนบุคลากรทุกระดับ (กณิษฐา ทองสมุทร, 2561)

คำถามการวิจัย

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนก อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีในการบริหารงาน ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงาน เนื่องจากการบริหารมิใช่เป็นเพียงการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพียงลำพัง หากแต่เป็นการทำงานร่วมกับบุคลากรหลายฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ ผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่ในการเลือกใช้เทคนิค วิธีการ และกระบวนการบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (สุพรรณ ไตรรัตน์, 2562)

ทักษะการสื่อสาร-หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สะท้อนถึงความรู้และความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ และแยกแยะสาระของสื่อ รวมถึงการถ่ายทอดข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผสมผสานศิลปะการพูดเข้ากับการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ ผ่านการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์สื่อสารที่เหมาะสม สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ ทักษะการสื่อสารสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกต ได้แก่ การรู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยี และการนำเสนอ การรู้เท่าทันสื่อ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการประเมิน วิเคราะห์ และใช้สื่ออย่างมีวิจารณญาณ ตระหนักถึงอิทธิพลและผลกระทบของสื่อที่มีต่อบุคคลและสังคม ตลอดจนสามารถเลือกใช้สื่อได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ เทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงานและกระบวนการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การนำเสนอ (Presentation) หมายถึง กระบวนการสื่อสารข้อมูล ความรู้ หรือความคิดเห็นไปยังผู้รับสาร โดยใช้เทคนิคและสื่อที่เหมาะสม ผสมผสานศิลปะการพูดกับรูปแบบการนำเสนอที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร (กรรณิกา เรดมอนด์, 2559)

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้และความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม การสร้างความร่วมมือ ความสามัคคี การประสานงาน และการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานภายในมหาวิทยาลัย (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560)

ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้และความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในด้านวิธีการ กระบวนการดำเนินงาน และเทคนิคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน (Katz, 2005)

ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดนอกกรอบ คิดเชิงวิเคราะห์ และคิดอย่างรวดเร็ว วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหา ตีความและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อน ประเมินความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ และเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ (ไกรสร เจียมทอง, 2561)

ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Skills in Organizational Management) หมายถึง ทักษะการบริหารจัดการองค์การ คือ ความสามารถในการวางแผน ประสานงาน ควบคุม และประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดการทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรสารสนเทศและเวลาให้เหมาะสม การจัดระบบการทำงาน กำหนดนโยบาย และการพัฒนาระบบการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Weigel, 2012)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล-4) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์-5) ทักษะการบริหารจัดการองค์การดังแสดงในภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

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

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ 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 0.89

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 (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (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') เนื่องจากสามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากัน หรือต่างกันก็ได้

บทสรุป

1. ผลการวิเคราะห์บทบาทของทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1. ทักษะด้านทักษะการสื่อสาร	4.25	0.30	มาก	2
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.21	0.30	มาก	5
3. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.24	0.34	มาก	3
4. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	4.26	0.30	มาก	1
5. ทักษะการบริหารจัดการองค์การ				
มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.21	0.29	มาก	4
รวม	4.23	0.21	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26) รองลงมา คือ ทักษะด้านทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะการบริหารจัดการองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ

ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 / อายุ		M	SD	F	p-value
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	อายุ 22-25 ปี	4.12	0.26	39.16	0.000**
	อายุ 26-30 ปี	4.16	0.27		
	อายุ 31 ปีขึ้นไป	4.49	0.24		
	รวม	4.25	0.30		
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	อายุ 22-25 ปี	4.07	0.21	39.64	0.000**
	อายุ 26-30 ปี	4.15	0.31		
	อายุ 31 ปีขึ้นไป	4.45	0.24		
	รวม	4.21	0.30		
3. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	อายุ 22-25 ปี	4.10	0.27	37.50	0.000**
	อายุ 26-30 ปี	4.15	0.34		
	อายุ 31 ปีขึ้นไป	4.50	0.24		
	รวม	4.24	0.34		
4. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	อายุ 22-25 ปี	4.13	0.26	31.59	0.000**
	อายุ 26-30 ปี	4.18	0.28		
	อายุ 31 ปีขึ้นไป	4.47	0.23		
	รวม	4.26	0.30		
5. ทักษะการบริหารจัดการองค์กร	อายุ 22-25 ปี	4.08	0.26	35.71	0.000**
	อายุ 26-30 ปี	4.15	0.23		
	อายุ 31 ปีขึ้นไป	4.43	0.25		
	รวม	4.21	0.29		
รวม	อายุ 22-25 ปี	4.10	0.11	132.06	0.000**
	อายุ 26-30 ปี	4.16	0.19		
	อายุ 31 ปีขึ้นไป	4.47	0.09		
	รวม	4.23	0.21		

**p < .001

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา มีค่าสถิติ ($F = 132.063, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการสื่อสาร, ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์, ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล, ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์, ทักษะการบริหารจัดการองค์การ มีค่า ($F = 39.16, 39.64, 37.50, 31.59, 35.71, p = .000$) ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา/	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD	t	p-value
1. ทักษะการสื่อสาร	ปริญญาตรี	4.11	0.25	-9.94**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.47	0.25		
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ปริญญาตรี	4.08	0.25	-9.84**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.43	0.25		
3. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	ปริญญาตรี	4.07	0.28	-12.06**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.51	0.22		
4. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	ปริญญาตรี	4.12	0.25	-10.26**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.48	0.23		
5. ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	ปริญญาตรี	4.09	0.24	-9.32**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.41	0.24		
รวม	ปริญญาตรี	4.09	0.12	-24.09**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.46	0.10		

** $p < .001$

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษา มีความคิดเห็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีค่าสถิติ ($t = -24.09, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ดัชนีทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการ

บริหารจัดการองค์การ ($t = -9.94, -9.84, -12.06, -10.26, -9.32, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับการศึกษา/	ประสบการณ์ในการ	$\bar{X}$	SD	F	p-value
1. ทักษะการสื่อสาร	1-10 ปี	4.11	0.25	25.69	0.000**
	11-20 ปี	4.31	0.32		
	มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	4.46	0.21		
	รวม	4.25	0.30		
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	1-10 ปี	4.07	0.21	27.71	0.000**
	11-20 ปี	4.28	0.34		
	มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	4.44	0.23		
	รวม	4.21	0.30		
3. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	1-10ปี	4.08	0.27	25.77	0.000**
	11-20 ปี	4.33	0.35		
	มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	4.47	0.26		
	รวม	4.24	0.34		
4. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	1-10ปี	4.12	0.25	28.12	0.000**
	11-20 ปี	4.32	0.28		
	มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	4.48	0.25		
	รวม	4.26	0.30		
5. ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	1-10ปี	4.08	0.25	23.39	0.000**
	11-20 ปี	4.27	0.26		
	มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	4.41	0.27		
	รวม	4.21	0.29		
รวม	1-10ปี	4.09	0.11	78.11	0.000**
	11-20 ปี	4.30	0.22		
	มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	4.45	0.09		
	รวม	4.23	0.21		

** $p < .001$

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา มีค่าสถิติ ($F = 78.11, p = .000$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะการสื่อสาร, ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์, ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล, ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์, ทักษะการบริหารจัดการองค์การ มีค่า ($F = 25.69, 27.71, 25.77, 28.12, 23.39, p = .000$) ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ และทักษะด้านทักษะการสื่อสารและทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัฒนพงษ์ แสงพันธ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น และ 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2565 จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษา มีความคิดเห็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีค่าสถิติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Kindred (2518) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารโรงเรียน โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ขาดทักษะทางการบริหารทั้ง 3 ประการ ได้แก่ ทักษะด้านความคิด (conceptual skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human skill) และทักษะด้านเทคนิค (technical skill) มักประสบปัญหาในการบริหารจัดการ อาทิ การเกิดอคติในการตัดสินใจ การขาดเป้าหมายที่ชัดเจน การขาดคุณลักษณะของผู้นำที่เหมาะสม การขาดแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการก่อให้เกิดบรรยากาศของความขัดแย้งภายในองค์กร

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา มีค่าสถิติ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษา มีความคิดเห็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีค่าสถิติ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารสามารถใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พส สมบูรณ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา และ 4) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 327 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร ข้าราชการครูในแต่ละอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่าเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 และการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษามีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านวิสัยทัศน์ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการสื่อสาร และทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล 2) การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การใช้สื่อในการ

จัดการเรียนรู้ของครู การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นที่ผู้เรียนสำคัญ การวัดและประเมินผล การกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ และการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนรู้ 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง และ 4) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ และร่วมกันทำนายการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควร สามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ และควรสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานได้
 - 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควร สามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควร สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ผู้บริหารสามารถจัดการความขัดแย้งในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 - 2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ผู้บริหารมีการติดตาม ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 - 2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทงาน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาชีวศึกษาศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skill) 3) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล(Technological and Digital Literacy Skills) 4) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์(Critical and Creative Thinking Skill) 5) ทักษะการบริหารจัดการองค์กร(Skills in Organizational Management) ดังแสดงในภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1

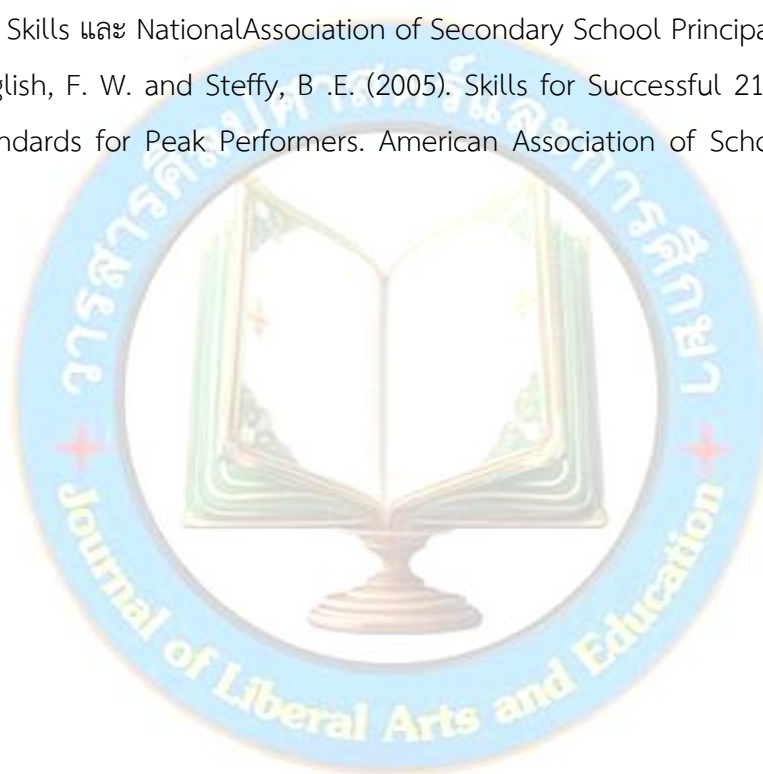


ภาพที่ 2 โมเดลทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- กณิษฐา ทองสมุทร. (2561). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 .ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้ บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุุณวินพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย.
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 .วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- พัฒน์พงษ์ แสงพันธ์. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560) ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพัตรา ผลประสาท. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพรรณษา ไตรรัตน์. (2562). การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. อุบลราชธานี. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 2562.
- Katz, R. L. (2005). Skills of an effective administrators. Harvard Business Review.
- Weigel. (2012). Management Skills for the 21st Century: Avis Gaze /Preparing School Leaders: 21st Century Skills และ National Association of Secondary School Principals (NASSP). [n.p.]
- Hoyle, J. R., English, F. W. and Steffy, B .E. (2005). Skills for Successful 21st Century School Leaders: Standards for Peak Performers. American Association of School Administrators, Arlington.





คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร
สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA
UNDER THE DEPARTMENT OF EDUCATION, BANGKOK METROPOLITAN
ADMINISTRATION

XiaoLi Wu¹, วัฒนา จินดาวัฒน์²

XiaoLi Wu¹, วัฒนา จินดาวัฒน์²

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก, ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก, ประเทศไทย¹

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

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

Received: July 18, 2026 Revised: August 6, 2026 Accepted: August 16, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 162 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง IOC เท่ากับ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี และด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการบริหารจัดการในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณลักษณะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล

Abstract

This research aimed to: (1) investigate the level of digital-era characteristics of school administrators Department of Education; and (2) compare the digital-era characteristics of school administrators Department of Education, classified by age, educational qualification, and work experience. The sample consisted of 162 school administrators and teachers from schools selected through a random sampling method. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. The content validity of the instrument, as measured by the Index of Item-Objective Congruence (IOC), was 0.67 - 1.00, and the reliability coefficient was 0.83. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, an independent samples t-test, and one-way analysis of variance (One-Way ANOVA).

The findings revealed that the overall characteristics of school administrators in the digital era were rated at a high level. When considered by individual aspects, all dimensions were also rated at a high level, including leadership, personality, morality and ethics, communication and technological skills, and administrative knowledge and competencies. These results indicate that school administrators possess appropriate characteristics for managing educational institutions effectively in a rapidly changing digital environment.

Keywords: The Good Character, Academic Administrators, Digital Era

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นรากฐานของความเจริญก้าวหน้าของสังคม คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานและความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะด้านบุคลิกภาพ ความสามารถในการบริหารงาน และภาวะผู้นำ (สุเมธ งามกนก, 2564) ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้การจัดการศึกษามุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวและบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนโยบายประเทศไทย 4.0 ส่งผลให้สถานศึกษาต้องนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับสังคมดิจิทัล ขณะเดียวกัน ภายในปี 2030 สถานศึกษาส่วนใหญ่ทั่วโลกจะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการ (UNESCO, 2023) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีทักษะด้านดิจิทัล และสามารถใช้อุปกรณ์ประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จุฑามาส อธิภาพสถาพร, 2568)

สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดนโยบายส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนในพื้นที่

สำนักงานเขตมีนบุรี ซึ่งมีบริบทด้านขนาดโรงเรียน ทรัพยากร และความพร้อมด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2566)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล และใช้เป็นแนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

- 1.คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
- 2.คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ วุฒิ การศึกษาและประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

- 1.เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
- 2.เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น ต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่สามารถมองภาพขององค์กรได้อย่างทะลุปรุโปร่ง และชัดเจน มีทักษะและบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูล และสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ สามารถกำหนดประเด็นการศึกษาที่สำคัญได้ 4 ด้านหลัก ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษายุคดิจิทัล ภาวะผู้นำดิจิทัล และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล จะต้องสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในกระบวนการขององค์กร มีภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นผู้นำด้าน T สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

2. ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) การสร้างศักยภาพในการบริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำในด้านดิจิทัล และที่สำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำในการผลักดันและบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้ครูเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุด ต่อคุณภาพของสถานศึกษา ในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียน มีทักษะสำหรับ การออกไปดำรงชีวิตในโลก ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องมีความสามารถในการบริหาร การเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ด้าน ICT มีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีภาวะผู้นำดิจิทัล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี การสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สามารถ ที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษา ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อม ต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้ใช้วิธีสอนที่สร้างความท้าทาย มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ช่วยในการค้นคว้าหาความรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ เป็นการเตรียมผู้เรียนให้พร้อม เพื่อใช้ชีวิตในโลกแห่งความเป็นจริง และเป้าหมายสำคัญที่สุด นั่นคือ สร้างคนคุณภาพที่เป็นคนดี และมีคุณธรรม สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมยุคดิจิทัล ได้อย่างมีความสุข (สุจรรยา ขาวสกุล, 2560)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร กล้าพูด กล้าตัดสินใจ มีศิลปะในการจูงใจผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความ เป็นผู้นำในด้านการปฏิรูป การศึกษา มีความเฉลียวฉลาด รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีความสามารถในการสร้างทีมงานได้ดี สั่งงานและมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ศิริวรรณ ภิรมราช, 2563)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมที่ปรากฏให้บุคคลอื่นได้เห็นได้แก่ การมีสุขภาพกายที่สมบูรณ์แข็งแรง การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ มี กิริยามารยาทสุภาพเรียบร้อย มีศิลปะในการพูด มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความอดทน ยึดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ร่วมกิจกรรมและร่วมพัฒนาชุมชน (สุภาวดี พรหมทะสาร, 2561)

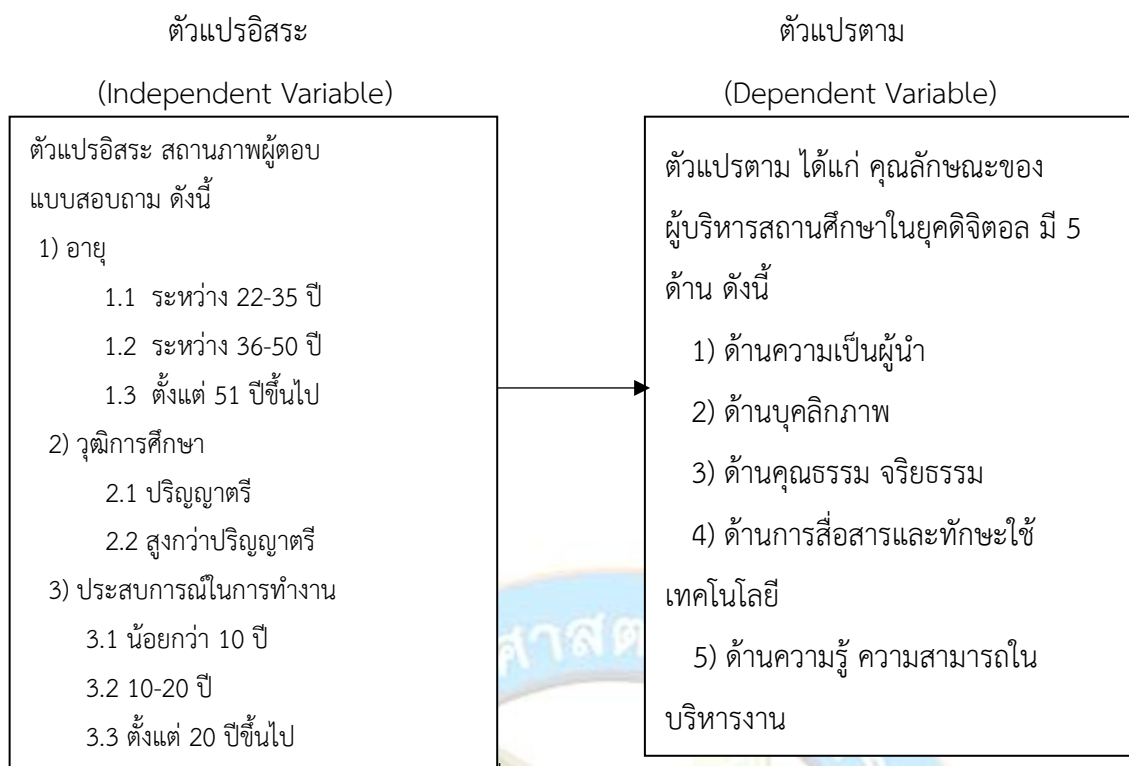
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คุณลักษณะด้านความตั้งใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติโปร่งใส ปลอดทุจริตตามหลักความจริง ด้วยความซื่อสัตย์ยุติธรรม จริงใจ และสอดคล้องกับหลักศีลธรรม วัฒนธรรม กฎแห่งความ ประพฤติ ทำให้เกิดคุณค่า ประโยชน์ความดีงามที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป หรือมีการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ (พัชยา คเชนทร, 2564)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี คือ การรู้เท่าทันสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ใหม่ ๆ สามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาสร้างประโยชน์ บูรณาการ ความรู้ที่หลากหลาย สาขาวิชา แล้วนำมาใช้ในการบริหารงาน และนำไปสู่การเสริมสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ให้ครูในการใช้เทคโนโลยีปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแก่สถานศึกษา (อภิสิทธิ์ กองแก้ว, 2566)

คุณลักษณะของผู้บริหารด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน หมายถึง ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบ การแก้ปัญหา ทักษะ ความชำนาญในการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ งานอาคารสถานที่ วางแผนนโยบาย และแผนงาน ทันท่วงที เหตุการณ์ พัฒนาคณะอย่างสม่ำเสมอ รู้เกี่ยวกับกฎหมาย สามารถนำสถานศึกษาสู่การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม (ภักดี ภาณุโชติ, 2564)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นผู้นำ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 4) ด้านการสื่อสารและทักษะใช้เทคโนโลยี 5) ด้านความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน โดยมีรายละเอียด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 279 คน จาก 5 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 162 คน จาก 5 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) ดังนี้

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.83

\

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน ซึ่งได้ทั้งหมด 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

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

บทสรุป

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความเป็นผู้นำ	3.81	0.62	มาก	5
2. ด้านบุคลิกภาพ	4.08	0.41	มาก	1
3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.86	0.58	มาก	4
4. ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี	3.86	0.60	มาก	3
5. ด้านความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน	3.93	0.55	มาก	2
รวม	3.91	0.53	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.078$, $SD = 0.41$) รองลงมา คือ ด้านความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.93$, $SD = 0.55$) และด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.60$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.62$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล		$\bar{X}$	SD	F	p-value
1. ด้านความเป็นผู้นำ	ระหว่าง 22-35 ปี	3.83	0.63	.068	.934
	ระหว่าง 36-50 ปี	3.80	0.58		
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	3.80	0.74		
	รวม	3.81	0.62		
3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระหว่าง 36-50 ปี	4.08	0.36	.033	.967
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.15	0.48		
	รวม	4.08	0.41		
	ระหว่าง 22-35 ปี	3.87	0.61		
4. ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี	ระหว่าง 36-50 ปี	3.85	0.53	.078	.925
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	3.87	0.66		
	รวม	3.86	0.58		
	ระหว่าง 22-35 ปี	3.86	0.60		
5. ด้านความรู้ ความสามารถ บริหารงาน	ระหว่าง 36-50 ปี	3.85	0.57	.223	.800
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	3.91	0.71		
	รวม	3.86	0.60		
	ระหว่าง 22-35 ปี	3.94	0.59		
	ระหว่าง 36-50 ปี	3.90	0.50	.223	.800
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	3.98	0.59		
	รวม	3.93	0.55		
	ระหว่าง 22-35 ปี	3.94	0.59		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	$\bar{X}$	SD	F	p-value
ระหว่าง 22-35 ปี	3.91	0.55		
ระหว่าง 36-50 ปี	3.90	0.49	.078	.925
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	3.94	0.63		
รวม	3.91	0.53		

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสถิติ ($F = .078, p = .925$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี ด้านความรู้ความสามารถในบริหารงาน ($F = .068, .688, .033, .078, .223, p = .934, .504, .967, .925, .800$) ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหาร ฯ	วุฒิการศึกษา	M	SD	t	p-value
1. ด้านความเป็นผู้นำ	ปริญญาตรี	3.65	0.58	-4.693***	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.10	0.59		
2. ด้านบุคลิกภาพ	ปริญญาตรี	3.98	0.37	-4.302***	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.25	0.41		
3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ปริญญาตรี	3.72	0.54	-4.435***	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.12	0.57		
4. ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี	ปริญญาตรี	3.72	0.56	-4.366***	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.13	0.58		
5. ด้านความรู้ ความสามารถในบริหารงาน	ปริญญาตรี	3.79	0.50	-4.720***	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.18	0.53		
รวม	ปริญญาตรี	3.77	0.49	-4.708***	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.16	0.52		

** $p < .001$

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีค่าสถิติ ($t = -4.708, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี ด้านความรู้ความสามารถในบริหารงาน ($t = -4.693, -4.302, -4.435, -4.366, -4.720, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

คุณลักษณะของผู้บริหารฯ	ประสบการณ์ในการทำงาน	M	SD	F	p-value
1. ด้านความเป็นผู้นำ	น้อยกว่า 10 ปี	3.90	0.63	1.663	.193
	10-20 ปี	3.69	0.57		
	ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	3.79	0.64		
	รวม	3.81	0.62		
2. ด้านบุคลิกภาพ	น้อยกว่า 10 ปี	4.12	0.39	1.013	.366
	10-20 ปี	4.02	0.35		
	ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	4.06	0.49		
	รวม	4.08	0.41		
3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	น้อยกว่า 10 ปี	3.93	0.58	1.235	.294
	10-20 ปี	3.77	0.56		
	ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	3.83	0.62		
	รวม	3.86	0.58		
4. ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี	น้อยกว่า 10 ปี	3.92	0.60	.684	.506
	10-20 ปี	3.79	0.56		
	ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	3.85	0.66		
	รวม	3.86	0.60		
5. ด้านความรู้ ความสามารถในบริหารงาน	น้อยกว่า 10 ปี	4.01	0.54	1.801	.168
	10-20 ปี	3.82	0.51		
	ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	3.92	0.59		
	รวม	3.93	0.55		

ตารางที่ 4 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารฯ	ประสบการณ์ในการทำงาน	M	SD	F	p-value
รวม	น้อยกว่า 10 ปี	3.98	0.53	1.345	.264
	10-20 ปี	3.82	0.49		
	ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	3.89	0.58		
	รวม	3.91	0.53		

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสถิติ ($F = 1.345, p = .264$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี ด้านความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน ($F = 1.663, 1.013, 1.235, .684, 1.801, p = .193, .366, .294, .506, .168$) ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($M = 3.91$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น สุขุมรอบคอบ และแสดงออกถึงความเฉลียวฉลาดในการทำงาน และผู้บริหารสามารถสื่อสารได้ถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐพล กองทุ่งมน, สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ และวิเชียร อินทรสมพันธ์ (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ศึกษา ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 340 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.38$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการปรับวิสัยทัศน์สิ่งแวดล้อมและพื้นที่ในการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านความผูกพันและการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างภาพลักษณ์ ขณะที่ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.28$) โดยด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การ

ถดถอยพหุคูณพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 52.60 ได้แก่ ด้านการสร้างภาพลักษณ์ ด้านการสร้างโอกาส ด้านการสื่อสาร ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ด้านการสร้างภาพลักษณ์ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรมีความสามารถในการสร้างภาพลักษณ์องค์กร การสร้างโอกาส การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากคุณลักษณะเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหา การพัฒนาองค์กร และการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วน

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาทีมงานให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น สุขุมรอบคอบ และแสดงออกถึงความเฉลียวฉลาดในการทำงาน มีประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม และจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล และผู้บริหารมีความรู้และความเข้าใจในหลักการบริหารและการจัดการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2014) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกช่วงวัยในการเรียนรู้และพัฒนาาร่วมกัน จึงทำให้มุมมองต่อบทบาทและคุณลักษณะของผู้บริหารมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาสนา สุตหนองบัว และ ชมณี ศิลาณกิจ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทยปการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6 พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทยปการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการคิดเชิงนวัตกรรม และด้านการสื่อสารและทักษะใช้เทคโนโลยีตามลำดับ และด้านวิสัยทัศน์ และความเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำและด้านการคิดเชิงนวัตกรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสื่อสารและทักษะใช้เทคโนโลยีและด้านคุณธรรมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าด้านวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำด้านการคิด

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาทีมงานให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น สุขุมรอบคอบ และแสดงออกถึงความเฉลียว

ฉลาดในการทำงาน มีประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล และผู้บริหารมีความรู้และความเข้าใจในหลักการบริหารและการจัดการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคมสันต์ วงษ์ชาติ (2561) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร และครูจำนวน 317 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารและครูมีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาทีมงานให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น สุขุมรอบคอบ และแสดงออกถึงความเฉลียวฉลาดในการทำงาน มีประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล และผู้บริหารมีความรู้และความเข้าใจในหลักการบริหารและการจัดการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนิสา ชาวประชา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู เครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู เครือข่ายการศึกษา อริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรมด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำในการทำงาน ตามลำดับ ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู เครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู เครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู เครือข่ายการศึกษา อริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านบุคลิกภาพ และ ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู เครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรมีความกระตือรือร้น สุขุมรอบคอบ และแสดงออกถึงความเฉลียวฉลาดในการทำงาน
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการบริหารและการจัดการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรมีประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

- 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรการยอมรับ นับถือ และไว้วางใจของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
- 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นผู้นำ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 4) ด้านการสื่อสาร และทักษะใช้เทคโนโลยี 5) ด้านความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน ดังแสดงในภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 โมเดลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- คมสันต์ วงษ์ชาลี. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑามาส อธิภาสพร. (2568). คุณลักษณะผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษา. วารสารสถาบันพอธิ, 2(3), 25-34.
- ณัฐพล กองทุ่งมน, สุภัทรรักษ์ดี คำสามารถ, & วิเชียร อินทรสมพันธ์. (2568). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8(5), 407-418.
- พัชยา คเชนทร. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนตำบลท่าค้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภาคภา บุญญิต. (2564). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วาสนา สุดหนองบัว, & ชนมณี ศิลานุกิจ. (2564). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทยปารการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(4), 162-175.

- ศิริวรรณ ภิรมราช. (2563). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2566). แผนพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานคร. สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- สุเมธ งามกนก. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์: คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาวดี พรหมทะเล. (2561). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุนิสา ชาวประชา. (2559). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู เครือข่าย การศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจรรยา ขาวสกุล, ชีระ รุญเจริญ, และวรสิทธิ์ รัตนวราหะ. (2560). ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. ใน รายงาน สืบเนื่องการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครุศาสตร์วิจัย ครั้งที่ 3: นวัตกรรม แห่งการเรียนรู้. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- อภิสิทธิ์ กองแก้ว. (2566). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Fullan, M. (2014). The principal: Three keys to maximizing impact. Jossey-Bass.
- UNESCO. (2019). *Education management and leadership in the digital age*. UNESCO.



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

Transformational Leadership of School Administrators in Schools under the Bangkok Metropolitan Administration Department of Education

Dan Song¹, วัฒนา จินดาวัฒน์^{2*}

Dan Song¹, Watthana Jindawat^{2*}

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริกประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริกประเทศไทย²

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

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

Received: Month Date, Year Revised: Month Date, Year Accepted: Month Date, Year

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม มีค่าความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับ วัตถุประสงค์ เท่ากับ 0.67 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบ Independent sample t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง , ผู้บริหารสถานศึกษา , กรุงเทพมหานคร

Abstract

This study aimed to 1) examine the level of transformational leadership among school administrators in Bangkok Metropolitan Administration (BMA) schools and 2) compare the opinions of school administrators and teachers regarding the transformational leadership of school administrators, categorized by age, educational level, and work experience. The sample consisted of 132 school administrators and teachers from BMA schools during the 2025 academic year. The research instrument was a questionnaire with content validity ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.92. Statistical analyses included mean, standard deviation, independent sample t-test, and one-way ANOVA.

The research findings revealed that the overall level of transformational leadership of school administrators, as well as each individual dimension, was at a high level. The dimensions, ranked from the highest to the lowest mean scores, were Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration, respectively. Furthermore, the comparison of opinions of school administrators and teachers regarding transformational leadership, classified by age, educational level, and work experience, indicated that there were no statistically significant differences at the .05 level, either overall or in each dimension. These findings suggest that such personal characteristics did not influence the respondents' perceptions of the transformational leadership of school administrators in schools under the Bangkok Metropolitan Administration, Department of Education.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, Bangkok Metropolitan Administration

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ที่มองว่าการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคล อันส่งผลต่อผลิตภาพของแรงงาน การเติบโตทางเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าของสังคมโดยรวม (Becker, 1993) ดังนั้น ประเทศที่มีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพย่อมสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตและการแข่งขันในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (OECD, 2019)

ปัจจุบันโลกกำลังก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruptive Era) อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ เศรษฐกิจฐานความรู้ และการเปลี่ยนแปลงของ

โครงสร้างทางสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อรูปแบบการดำเนินชีวิต การทำงาน และทักษะที่จำเป็นของประชาชนในอนาคต (World Economic Forum, 2020) ระบบการศึกษาจึงไม่สามารถมุ่งเน้นเพียงการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่จำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (OECD, 2018)

จากการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกดังกล่าว ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในระดับสากล โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดแนวทางในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (มณฑนา ชุมปัญญา, 2560) ขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน ทำให้องค์กรทุกภาคส่วนจำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวและเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง (สมุทร ชำนาญ, 2556)

แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของประเทศไทย โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็น และยกระดับระบบการศึกษาให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นอกจากนี้ องค์การยูเนสโกยังให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ครอบคลุมและเท่าเทียม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาความสามารถของประชาชนในการปรับตัวต่อบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (UNESCO, 2015) ภายใต้บริบทดังกล่าว สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงไม่สามารถดำเนินงานโดยอาศัยรูปแบบการสั่งการตามลำดับชั้นแบบดั้งเดิมเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดหลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและสามารถบริหารจัดการได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนา การบริหารทรัพยากร การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถนำองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในบริบทของกรุงเทพมหานคร สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครมีหน้าที่กำกับ ดูแล และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, 2565) อย่างไรก็ตาม โรงเรียนแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันทั้งด้านขนาด จำนวนบุคลากร ความพร้อมของทรัพยากร ลักษณะของชุมชน และสภาพแวดล้อมทางสังคม ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์บริบท วางแผนพัฒนา และบริหารจัดการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของแต่ละ

ละสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เนื่องจากให้ความสำคัญกับการสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Bass, 1985)

ได้พัฒนาแนวคิดดังกล่าวให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่น กระตุ้นการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อันนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (Bass and Avolio, 1994)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนเป็นแนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิผลและเกิดความยั่งยืนต่อไป

คำถามการศึกษา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย เรียกว่า ทฤษฎี 4I's ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) โดยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ตาม การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงาน ส่วนการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน มีการสนับสนุน ให้คำแนะนำ และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม (Bass and Avolio 1994)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นแนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่ ที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในด้านการบริหารองค์การ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่อธิบายบทบาทของผู้นำในการสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ โดยมองว่าผู้นำได้มีหน้าที่เพียงกำกับควบคุม การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ต้องสามารถสร้างแรงจูงใจ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร และสร้างความร่วมมือเพื่อให้สมาชิกเกิดความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายร่วมขององค์การ แนวคิดดังกล่าวเริ่มปรากฏจากการศึกษาของ ซึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ต่อมา Burns (1978) ได้พัฒนาแนวคิดนี้ให้มีความชัดเจนมากขึ้น โดยอธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น กระบวนการที่ผู้นำสามารถยกระดับแรงจูงใจ ความต้องการ และคุณค่าของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ตามเกิดความตระหนักในเป้าหมายขององค์การและพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน Downton (1973)

มีนักวิชาการได้นำแนวคิดของ Burns (1978) มาขยายและพัฒนาให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาเชิงพฤติกรรมของผู้นำ โดยเสนอว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และเกิดแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับความคาดหวังเดิม ผู้นำลักษณะนี้จึงมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความคิด และพฤติกรรมของบุคลากร ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี นโยบายการศึกษา และความต้องการของสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปต่อมา (Bass, 1985)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถสื่อสารเป้าหมายขององค์กรให้สมาชิกเกิดความเข้าใจและยอมรับร่วมกัน รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ดังกล่าวกับแผนกลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ผู้นำต้องแสดงความเชื่อมั่นต่อแนวทางการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างความไว้วางใจแก่ผู้ตาม และส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีความสามารถด้านการกำหนดทิศทาง การวางแผน และการขับเคลื่อนบุคลากรให้ร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา (Yukl, 1994)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสร้างความไว้วางใจผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากร เปิดโอกาสให้เกิดการทดลองและพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ๆ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก และสร้างกำลังใจให้แก่บุคลากร ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์กรที่ต้องอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารจึงต้องสามารถสร้างความร่วมมือและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง Kouzes และ (Posner, 1995)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนและงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของ Bass and Avolio (1994) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 198 คน

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 ได้มาจากการเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน (Stratified Random Sampling) จำนวน 132 คน (Krejcie, R.V., & D.W. Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

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

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร 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 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.92	0.58	มาก	1
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.80	0.57	มาก	4
การกระตุ้นทางปัญญา	3.91	0.63	มาก	2
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.90	0.58	มาก	3
รวม	3.88	0.31	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($M = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.92$) รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ($M = 3.91$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($M = 3.80$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	อายุ	M	SD	F	p-value
1.การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	22-35 ปี	3.95	0.56	0.828	0.439
	36-50 ปี	3.85	0.59		
	51 ปีขึ้นไป	4.04	0.59		
	รวม	3.92	0.58		
2.การสร้างแรงบันดาลใจ	22-35 ปี	3.79	0.60	1.314	0.272
	36-50 ปี	3.75	0.54		
	51 ปีขึ้นไป	4.00	0.55		
	รวม	3.80	0.57		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	อายุ	M	SD	F	p-value
3.การกระตุ้นทางปัญญา	22-35 ปี	4.05	0.63	2.497	0.086
	36-50 ปี	3.80	0.60		
	51 ปีขึ้นไป	3.82	0.65		
	รวม	3.91	0.63		
4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	22-35 ปี	3.86	0.60	0.954	0.388
	36-50 ปี	3.89	0.54		
	51 ปีขึ้นไป	4.07	0.66		
	รวม	3.90	0.58		
รวม	22-35 ปี	3.91	0.31	2.247	0.110
	36-50 ปี	3.92	0.29		
	51 ปีขึ้นไป	3.98	0.36		
	รวม	3.88	0.31		

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่า $F = 2.247$ และ $p = 0.110$ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม การศึกษา

ตัวแปร	การศึกษา	$\bar{X}$	SD	t	p-value
1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ปริญญาตรี	3.92	0.60	0.052	0.958
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.91	0.55		
2.การสร้างแรงบันดาลใจ	ปริญญาตรี	3.85	0.55	1.253	0.213
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.72	0.59		
3.การกระตุ้นทางปัญญา	ปริญญาตรี	3.85	0.61	-1.292	0.199
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.66		

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	การศึกษา	$\bar{X}$	SD	t	p-value
4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ปริญญาตรี	3.88	0.59	-0.742	0.460
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.96	0.57		
รวม	ปริญญาตรี	3.87	0.32	-0.396	0.693
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.90	0.29		

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่า $t = -0.396$ และ $p = 0.693$ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($t = 0.052$ $p = 0.958$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($t = 1.253$ $p = 0.213$) การกระตุ้นทางปัญญา ($t = -1.292$ $p = 0.199$) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($t = -0.742$ $p = 0.460$)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปร	ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	F	p-value
1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	น้อยกว่า 10 ปี	3.87	0.55	0.488	0.615
	10-20 ปี	3.98	0.58		
	มากกว่า 20 ปี	3.91	0.64		
	รวม	3.92	0.58		
2.การสร้างแรงบันดาลใจ	น้อยกว่า 10 ปี	3.82	0.59	0.040	0.961
	10-20 ปี	3.80	0.57		
	มากกว่า 20 ปี	3.78	0.55		
	รวม	3.80	0.57		
3.การกระตุ้นทางปัญญา	น้อยกว่า 10 ปี	0.65	4.01	1.993	0.140
	10-20 ปี	3.76	0.57		
	มากกว่า 20 ปี	3.93	0.65		
	รวม	3.91	0.63		

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	F	p-value
4.การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	น้อยกว่า10 ปี	3.79	0.59	1.967	0.144
	10-20 ปี	4.00	0.55		
	มากกว่า 20 ปี	3.99	0.60		
	รวม	3.90	0.58		
รวม	น้อยกว่า10 ปี	3.87	0.32	0.094	0.911
	10-20 ปี	3.88	0.28		
	มากกว่า 20 ปี	3.90	0.36		
	รวม	3.88	0.31		

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่า $F = 0.094$ และ $p=0.911$ ไม่แตกต่างกัน พิจารณารายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ภูวิส สิงเสตา, ลินดา นาคโพธิ์ และ สายฝน เสกขุนทด (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พจน์ เจริญสัน เทียะ(2567) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต1โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปาณิสรา ตรีศรี (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในแต่ละช่วงอายุมีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้บริบทของโรงเรียนเดียวกัน รวมทั้งอยู่ภายใต้นโยบายและแนวทางการบริหารเดียวกันของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จึงทำให้เกิดการรับรู้ต่อพฤติกรรมและการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในทิศทางที่ใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะเป็นการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาสสิฐิ จันทรบุญเป็ง และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง (2568) ที่ศึกษาเรื่อง *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร เขตดินแดง* พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ทุกคนปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย แนวทางการบริหาร และมาตรฐานการดำเนินงานเดียวกันของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จึงได้รับข้อมูลข่าวสารและแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน อีกทั้งการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหาร ความสามารถในการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มากกว่าระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม จึงส่งผลให้ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสุนีย์ กอสนาน (2566) ที่ศึกษาเรื่อง *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ* ซึ่งพบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทุกกลุ่มประสบการณ์ปฏิบัติงานภายใต้ระบบการบริหารเดียวกัน ได้รับการสื่อสารนโยบาย การนิเทศติดตาม และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีโอกาสร่วมวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา จึงทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีการรับรู้และความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาศ คงทน (2565) ที่ศึกษาเรื่อง *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน* ซึ่งพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากครูทุกกลุ่มปฏิบัติงานภายใต้ระบบการบริหารและแนวทางการดำเนินงานเดียวกัน จึงมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในทิศทางที่ใกล้เคียงกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้แก่ครูและบุคลากร
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาให้ชัดเจน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูแสดงความคิดเห็น และนำแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร รวมทั้งปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความผูกพันต่อองค์กร

องค์ความรู้ใหม่

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



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- การดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2565). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2565. กรุงเทพมหานคร: สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. (2542). ราชกิจจานุเบกษา, 116(74ก), 1–23.
- มัทนา ชุมปัญญา. (2560). การบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมุท ขำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำกับการบริหารองค์กรในยุคการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ภูวิส สิงเสตา, ลินดา นาคโพธิ์, และ สายฝน เสกขุนทด. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
- พจน์ เจริญสัน เทียะ. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1.
- ปาณิสรา ตรัสศรี. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดกาฬสินธุ์.
- วาสินี จันทร์บุญเป็ง, และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2568). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง.
- สายสุนีย์ กอสนาน. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.
- ปิยะมาศ คงทน. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน.
- 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*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Downton, J. V. (1973). *Rebel leadership: Commitment and charisma in a revolutionary process*. New York: Free Press.

- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). *The leadership challenge* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- OECD. (2018). *The future of education and skills: Education 2030*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2019). *Education at a glance 2019: OECD indicators*. Paris: OECD Publishing.
- UNESCO. (2015). *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action: Towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all*. Paris: UNESCO.
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. Geneva: World Economic Forum.
- Yukl, G. A. (1994). *Leadership in organizations* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.



ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู

Emotional Intelligence of School Administrators under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3 as Perceived by Teachers

แพรวพลอย โรจนกุล¹, ธนิช คุณเมธีกุล²

Praeplloy Rochanakul¹, ad Thanique Kunametheekul²

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: July 1, 2026 Revised: July 10, 2026 Accepted: July 30, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ตามการรับรู้ของครูและ (2) เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 293 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบหา กลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, ครูประถมศึกษา, การเปรียบเทียบ, สุพรรณบุรี

*Corresponding author. Tel.: 0615096592, Email address: imprae24@gmail.com วารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา, 2(2), 152-165

Abstract

The research aimed to 1) Study emotional intelligence of school administrators under Suphanburi primary educational service area office 3 as perceived by teachers and 2) Compare emotional intelligence of school administrators as perceived by teachers. The sample size was a group of 293 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 0.95. The statistics used in analyzing quantitative data were percentage, arithmetic mean, standard deviation Independent t-test and One-way ANOVA.

The findings of independent study were as follows 1) The overall and individual dimensions of emotional quotient of school administrators were at a high level. 2) The comparison of emotional quotient of school administrators showed no significant differences overall when classified by educational attainment and work experience, whereas a statistically significant difference was found based on school size at the .05 level.

Keywords: Emotional Quotient, School Administrators, Primary School Teachers, Comparative Study, Suphanburi

บทนำ

การศึกษาในยุคปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมความพร้อมให้กับคนเพื่อเป็นพลังในการพัฒนาประเทศโดยมีเป้าหมายหลักสำคัญเพื่อมุ่งประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับบุคคลและสังคม มุ่งเน้นให้คนในสังคมมีคุณภาพ สามารถแข่งขันบนเวทีโลกได้อย่างภาคภูมิใจ สถานศึกษาจึงเป็นแหล่งผลิตเยาวชนให้เป็นทรัพยากรที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนของประเทศไทยให้มีความเจริญก้าวหน้า (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยมีเจตนารมณ์ที่จะให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับ โลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรมในศตวรรษที่ 21 ได้ส่งผลต่อระบบการศึกษาของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลให้สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการภายในโรงเรียนซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงกลายเป็นกลไกหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการ

กำหนดทิศทางการพัฒนางานองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

การบริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดด้านคุณภาพของผู้เรียนนั้น มิได้มีรูปแบบหรือวิธีการสำเร็จรูปที่ตายตัว หากแต่ต้องอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้เชิงทฤษฎี ประสบการณ์ และคุณลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในโลกยุคปัจจุบัน โดยผู้บริหารจำเป็นต้องวิเคราะห์บริบททั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริง อีกทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะนิติบุคคลตามกฎหมาย ที่ครอบคลุมภารกิจหลักสี่ประการอันเป็นพื้นฐานสำคัญ ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไปอย่างมีระบบ นอกเหนือจากทักษะด้านการจัดการแล้ว ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวใจให้บุคลากร ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายตามความคาดหวังของหน่วยงานต้นสังกัดและสังคม อันจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ในทุกมิติต่อไป (Yukl, 2013)

สังคมในปัจจุบันมักให้ความสำคัญกับการเป็นคนฉลาดทางเชาว์ปัญญาหรือสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ) ที่เน้นการคิดการจำ การใช้ภาษา การใช้เหตุผล การเชื่อมโยงและการคิดคำนวณมากกว่าการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ที่ เป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น รวมถึงการควบคุมอารมณ์ตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ จนทำให้หลายคนเข้าใจผิดว่าถ้าตนจะประสบความสำเร็จในชีวิตจะต้องเป็นคนเก่ง เฉลียวฉลาด มีสติปัญญาดี ซึ่งในความเป็นจริงนั้น การที่เราจะประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงานให้บรรลุเป้าหมายจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีจะอาศัยเพียงสติปัญญาอย่างเดียวไม่ได้ ยังต้องคำนึงถึงความฉลาดทางอารมณ์เข้ามาประกอบด้วย ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ แต่ความฉลาดทางเชาว์ปัญญาหรือสติปัญญามักจะติดตัวมาตั้งแต่เกิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยง่าย เรามักจะพบคนที่เรียนไม่เก่ง ไม่ได้มีสติปัญญาที่ฉลาดหลักแหลมที่สุด แต่สามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ แสดงว่าบุคคลเหล่านั้นมีความฉลาดทางอารมณ์ รู้จักจัดการกับอารมณ์ตัวเองและอารมณ์ของผู้อื่น เข้าใจผู้อื่นได้ดี (Dweck, 2006)

ในยุคที่การบริหารจัดการมุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะทั้งด้านความรู้ ความสามารถด้านวิชาการ ทักษะทางการบริหาร และที่สำคัญคือความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น หรือที่เรียกว่า “ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รับมือกับความขัดแย้ง สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ส่งผลต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรในเชิงบวก ผู้บริหารที่มีภาวะทางอารมณ์ต่ำย่อมนำไปสู่ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เช่น ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงาน บุคลากรไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ ตลอดจนการตัดสินใจที่ผิดพลาด ผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ที่เป็นตัวขับเคลื่อนในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพเพราะเป็นตัวช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ นอกจากการบริหารขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำแล้ว ยังต้องอาศัยความร่วมมือของคนใน

องค์กรด้วยลำพังผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียว แต่ยังขาดทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และไม่สามารถจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ผลดีแล้ว ย่อมไม่อาจที่จะบริหารงานในหน่วยงานนั้นให้มีประสิทธิภาพได้ (ภัทรวดี เกษมพงศ์, 2569)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอด่านช้าง อำเภอหนองหญ้าไซ อำเภอดิอนาหวาง และอำเภอสามชูก รวม 126 โรงเรียน โดยในจำนวนนี้เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน เป็นสัดส่วนส่วนสูง ซึ่งส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในชุมชนชนบททางไกล ผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทเช่นนี้จึงต้องปฏิบัติหน้าที่ท่ามกลางความท้าทายที่หลากหลาย ทั้งด้านการบริหารทรัพยากรที่จำกัด การประสานงานกับชุมชนและผู้ปกครองในพื้นที่ห่างไกล ตลอดจนการรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากรในสภาพแวดล้อมที่มีแรงกดดันสูง ล้วนเป็นสถานการณ์ที่ต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์อย่างยิ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 มุ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหาร แม้นโยบายดังกล่าวแต่ยังขาดงานวิจัยที่จะช่วยในการวิเคราะห์ ส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน และนำไปสู่การบริหารงานภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำถามการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และอยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 แตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2. การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง 3. การรับรู้อารมณ์ความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น 4. การจูงใจตนเอง 5. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข กล่าวถึง องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1. ดี 2. เก่ง 3. สุข

กล่าวถึง องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง 3) ด้านการมองโลกในแง่ดี 4) ด้านการเข้าใจผู้อื่น 5) ด้านทักษะทางสังคม (Goleman (1998, อ้างถึงใน รดาการ ฐิริพงษ์, 2558)

องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ความสามารถภายในตนเอง 2. ทักษะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3. ความสามารถในการปรับตัว 4. การจัดการกับความเครียด 5. สภาวะอารมณ์ทั่วไป (Bar-On and Parker (2006)

ได้เสนอโมเดลของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยหลักสำคัญ 4 ประการ ซึ่งนำไปสู่การวัดการประเมินที่เรียกว่า EQ Map ได้แก่ 1. ความรอบรู้ในอารมณ์ 2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ 3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ 4. ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (Cooper and Sawaf (1997)

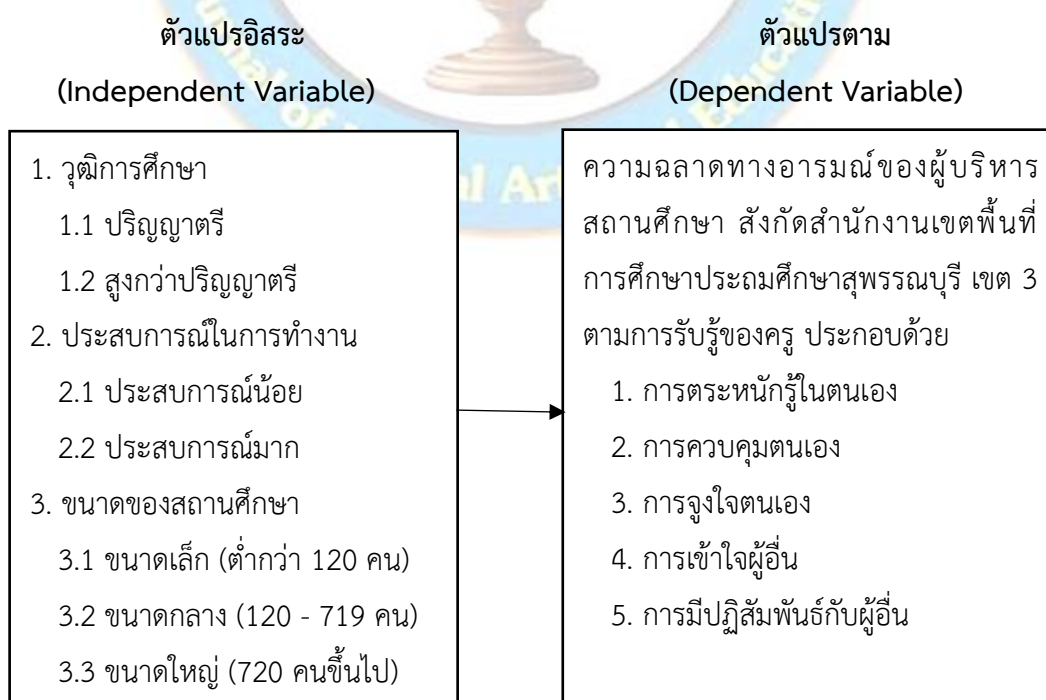
งานวิจัยในประเทศสนับสนุนความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังมีงานวิจัยของ ณัฐธิดา ไชยยศ (2567, น.34-37) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (อนิรุทธ์ เฉิดแผ้ว, 2566)

งานวิจัยในต่างประเทศยืนยันในประเด็นเดียวกัน ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมพลังผ่านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา: การปลดล็อกศักยภาพของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2. เพื่อตรวจสอบบทบาทของการเสริมพลังในฐานะตัวแปรส่งผ่าน 3. เพื่อเสนอแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้ครูมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ซึ่งส่งผลให้ครูมีความเต็มใจในการทุ่มเททำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ปกติ เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียนดังงานวิจัยของ (Hsieh et al. (2024)

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู โดยใช้กรอบองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การควบคุมตนเอง 3) การตั้งใจในตนเอง 4) การเข้าใจผู้อื่น และ 5) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยวิเคราะห์จากแนวคิดของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2558) ,สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ,เจนวิทย์ จงใจ (2558) ,จารุวรรณ แป้นแจ้ง (2559) ,กนกพร โพธิมณ (2562) , Howard Gardner (1993) , Cooper and Sawaf (1997) , Goleman (2011) , Salovey and Mayer (1995) และ Bar-on and Parker (2006) จึงได้องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การควบคุมตนเอง 3) การตั้งใจในตนเอง 4) การเข้าใจผู้อื่น 5) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยมีกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและ วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนที่เป็นระบบ ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 รวมทั้งสิ้น 126 โรงเรียน จำนวน 1,224 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 293 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้ตัวแทนที่เหมาะสม (Krejcie & Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List) ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน เป็นการเติมคำลงในช่องว่าง และตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 (Rating Scale) ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ .88 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

บทสรุป

ผลการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู ดังแสดงในตารางที่ 1-4

ตารางที่ 1 คาเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู

ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการรับรู้ของครู			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	4.56	0.42	มากที่สุด	1
2. ด้านการควบคุมตนเอง	4.51	0.42	มากที่สุด	2
3. ด้านการจงใจในตนเอง	4.41	0.42	มาก	4
4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น	4.41	0.40	มาก	3
5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.33	0.39	มาก	5
รวม	4.44	0.32	มาก	-

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และด้านการควบคุมตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการจงใจในตนเอง ด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ($M = 4.56$) ด้านการควบคุมตนเอง ($M = 4.51$) ด้านการเข้าใจผู้อื่น ($M = 4.41$) ด้านการจงใจในตนเอง ($M = 4.41$) และด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($M = 4.33$)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	4.55	.42	4.61	.42	-.91	.363
2. ด้านการควบคุมตนเอง	4.50	.42	4.56	.43	-.87	.383
3. ด้านการจงใจในตนเอง	4.40	.42	4.50	.44	-1.47	.142
4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น	4.40	.40	4.48	.40	-1.12	.265
5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.33	.38	4.35	.40	-.35	.727

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน				t	p-value
	น้อย		มาก			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	4.55	.42	4.60	.44	-.85	.398
2. ด้านการควบคุมตนเอง	4.50	.42	4.55	.41	-.69	.492
3. ด้านการจูงใจในตนเอง	4.39	.43	4.51	.38	-1.94	.054
4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น	4.39	.40	4.52	.38	-2.16*	.032
5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.32	.40	4.38	.32	-.91	.366
รวม	4.43	.32	4.51	.29	-1.69	.091

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเข้าใจผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	1.26	2	0.63	3.62*	.025
ภายในกลุ่ม	50.51	290	0.17		
รวม	51.77	292			
2. ด้านการควบคุมตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	.41	2	0.21	1.19	.307
ภายในกลุ่ม	50.55	290	0.17		
รวม	50.96	292			

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ขนาดของสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p-value
3. ด้านการจงใจในตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	1.19	2	0.60	3.39*	.035
ภายในกลุ่ม	51.00	290	0.18		
รวม	52.19	292			
4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	.46	2	0.23	1.44	.238
ภายในกลุ่ม	46.24	290	0.16		
รวม	46.70	292			
5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	1.20	2	0.60	4.13*	.017
ภายในกลุ่ม	42.21	290	0.15		
รวม	43.41	292			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.64	2	0.32	3.26	.040*
ภายในกลุ่ม	28.46	290	0.10		
รวม	29.10	292			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการควบคุมตนเอง และด้านการเข้าใจผู้อื่น เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

อภิปรายผล

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะวิกฤตและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ซับซ้อน ทำให้ต้องมีการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการอารมณ์ตนเองและการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธิดาไชยยศ (2567, น. 34-37) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ในการบริหารงานบุคคลและการจัดการสถานศึกษา เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อำนวย ทองโปร่ง (2565) ซึ่งเป็นการศึกษาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ อนุพล สมศรี (2565) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะที่สะท้อนผ่านพฤติกรรมการบริหารงานและการแสดงออกในสถานการณ์จริง โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยความรู้ทางเชิงทฤษฎีในระดับสูง อีกทั้งครูทุกคนยังได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความเข้าใจด้านอารมณ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับที่ใกล้เคียงกันส่งผลให้การรับรู้และการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2551) ซึ่งอธิบายว่าพฤติกรรมด้านอารมณ์และสังคมของบุคคลเป็นสิ่งที่สามารถรับรู้และประเมินได้จากการแสดงออกในชีวิตประจำวันโดยไม่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาเป็นสำคัญ เช่นเดียวกับ สุรางค์ โค้วตระกูล (2553) กล่าวว่า การรับรู้ด้านอารมณ์ของบุคคลเกิดจากประสบการณ์และการปฏิสัมพันธ์ในสังคม ซึ่งบุคคลที่อยู่ในบริบทเดียวกันมักมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน ทำนองเดียวกับแนวคิดของอาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2554) ที่ระบุว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะสำคัญในการทำงานและการบริหารคน ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถรับรู้ได้จากประสบการณ์ตรงของบุคลากรในองค์กรโดยปัจจัยด้านวุฒิการศึกษาไม่ได้ส่งผลต่อการรับรู้ดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญ

3. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่เสมอ โดยผ่านโครงการอบรมข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผลจากการอบรมดังกล่าวจะทำให้ครูที่มีประสบการณ์ ในการทำงานไม่ว่ามากหรือน้อยก็ตามได้รับการกระตุ้นให้เกิดความตระหนักรู้ในตนเอง และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น อีกทั้งครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมักพยายามที่จะเรียนรู้และเข้าใจวิธีการทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ อีระ รุญเจริญ (2563, น. 85-87) ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาว่า ภาวะผู้นำและคุณลักษณะทางวิชาชีพสามารถสร้างและขัดเกลาได้โดยผ่านกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบ ส่งผลให้บุคลากรไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยต่างก็มีบรรทัดฐานในการมองคุณลักษณะทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในทิศทางที่ใกล้เคียงกันอันเป็นผลมาจากมาตรฐานวิชาชีพเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ควรจัดกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมทักษะทางสังคมและเทคนิคการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีภายในองค์กรและการทำงานร่วมกับชุมชน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์และการเข้าถึงจิตใจของบุคลากรครูโดยการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร ใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลซึ่งมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศเพื่อกระตุ้นใจให้ผู้ร่วมงานทุ่มเทความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องนอกเหนือจากการสั่งการตามระเบียบวาระงาน

1.3 ผู้บริหารควรปรับปรุงแบบการสื่อสารและการสร้างปฏิสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียนทั้งในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อให้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างเท่าเทียมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมเชิงลึกของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งเป็นประเด็นสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มเติม เช่น บรรยากาศองค์การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือความพึงพอใจในงานของครู เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ หรือข้ามสังกัดซึ่งมีความแตกต่างของบริบททางวัฒนธรรมองค์การที่อาจส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การควบคุมตนเอง 3) การสนใจในตนเอง 4) การเข้าใจผู้อื่น และ 5) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลการประเมินดังกล่าวถูกสังเคราะห์ โดยผู้ศึกษาได้สรุปเป็นแผนภาพ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร โพธิณิ. (2562). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2564). รายงานการสำรวจสถานการณ์ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ประชากรไทย. กรมสุขภาพจิต.
- จารุณี รงค์บุตร และคณะ. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(4), 299-312.
- ทักษอร ฝีกวาจา. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐธิดา ไชยยศ. (2567). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนิรุทธิ์ เฉ็ดแผ้ว และ อาคม อึ้งพวง. (2566). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการ จัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(2), 514-525.

- อำนวย ทองโปรง. (2565). ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 1(8), 450-462.
- สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต. (2563). รายงานประจำปี 2563 สถาบันราชานุกูล. กรมสุขภาพจิต.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและวิถีใหม่(New Normal) ของผู้เรียน*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568*. กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์. พริกหวานกราฟฟิค.
- อุไรวรรณ ชูมี (2561). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Bar-On, R., & Parker, J. D. A. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence. In J. D. A. Parker & R. Bar-On (Eds.), *The handbook of emotional intelligence* (pp. 58–78). Jossey-Bass.
- Cherry, K. (2024). *Utilizing Emotional Intelligence in Communication*. Verywell Mind.
- Filice, L., & Weese, W. J. (2024). Developing Emotional Intelligence. *Encyclopedia*, 4(1), 582–593.
- Goleman, D., & Boyatzis, R. E. (2017). Emotional Intelligence Has 12 Competencies. Which Do You Need to Work On?. *Harvard Business Review*, 2-5.
- Henning, K., Gremel, J., & Wenzel, R. (2013). Development of a Short Emotional Intelligence Scale (SEIS) for adolescents. *International Journal of Environmental & Science Education*, 8(3), 441–454.
- Jain, D. (2020). Emotional Intelligence and Performance. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(5), 5331-5337.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp.3–31). Basic Books.
- Salavera, C., Antoñanzas, J. L., Noé, R., & Teruel, P. (2014). Emotion and anxiety in teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 132(2014), 577–581.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence, Imagination, Cognition and Personality. *Advances in Applied Sociology*, 9(3), 185–211.
- Soriano-Sánchez, J. G. (2023). Benefits of Emotional Intelligence in School Adolescents: A Systematic Review. *Revista de Psicología y Educación*, 18(2), 235-245.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional intelligence at work*. Jossey-Bass.

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู
TECHNOLOGICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER UTHAI
THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 AS PERCEIVED BY
ADMINISTRATORS AND TEACHERS

อภินิษฐ์ บัวบังใบ¹, และธนิก คุณเมธิกุล²

Akanit Buabangbai¹, Thanique Kunametheekul²

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: June 16, 2026 Revised: June 26, 2026 r Accepted: June 30, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 291 คน โดยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน ซึ่งมีขนาดสถานศึกษาเป็นขั้นของการแบ่ง หลังจากนั้นจึงทำการคัดเลือกครูด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความ เชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ ทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามอายุและประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ เมื่อจำแนกตามขนาด สถานศึกษา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี, ผู้บริหารสถานศึกษา, ISTE, สถานศึกษาชั้นประถมศึกษา, ยุคดิจิทัล

Abstract

The purposes of this research were to study 1) To study the level of technological leadership of school administrators under Uthai Thani Primary Educational Service Area Office 2, as perceived by school administrators and teachers. and 2) To compare the technological leadership of school administrators under Uthai Thani Primary Educational Service Area Office 2, classified by age, work experience, and school size. The sample included 291 administrators and teachers (Academic Year 2025), determined via Krejcie and Morgan and selected through proportional stratified random sampling. Data were collected using a 5-point Likert scale questionnaire the content-objective consistency value is between 0.67 and 1.00. and a reliability was 0.95. Statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The research findings revealed that: 1) The overall perspective of the technological leadership of school administrators under Uthai Thani Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. 2) The comparison results of the technological leadership of school administrators under Uthai Thani Primary Educational Service Area Office 2, classified by age and work experience, showed a statistically significant difference in the overall perspective at the .01 level; whereas, when classified by school size, the overall perspective showed no statistically significant difference, with the exception of the systematic improvement dimension, which exhibited a statistically significant difference at the .05 level.

Keywords: Technological Leadership, School Administrators, ISTE Standards, Primary School, Digital Age

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ก่อให้เกิดสังคมแบบไร้พรมแดนที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีอันทันสมัย มนุษย์จึงจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ผ่านการศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ ซึ่งการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยเทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นเครื่องมือหลัก ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2551)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระบุถึงความสำคัญของเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นความท้าทายที่ผู้บริหารต้องปรับตัวให้ทัน สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ บุคลากร (อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช, 2560) และใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางเชื่อมโยงความรู้ไปยังผู้เรียนอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ ยังสามารถนำ AI มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ทั้งด้านงานบุคคล งบประมาณ งานธุรการ และการประเมินผลติดตาม (Jones, 2021) การวางแผนและกำหนดนโยบายถือเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมให้ครูสามารถทำงานวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีหน้าที่จัดทำนโยบายข้อกำหนด และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนการวิจัยในโรงเรียน รวมถึงจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำยุคใหม่ต้องมองเห็นความสำคัญและนำเทคโนโลยีมาพัฒนาบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (นิคม นาคอ้าย, 2549)

แนวคิดของศูนย์พัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (CASTLE) ที่เน้นย้ำทักษะการสร้างและเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตลอดจนการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งครูผู้สอนเองก็ต้องมีเจตคติที่ดีและเชื่อมั่นว่าเทคโนโลยีเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ทั้งนี้ผู้นำทางเทคโนโลยีควรตระหนักใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเสมอภาคเพื่อลดช่องว่างทางเทคโนโลยี 2) การพัฒนาครูให้สามารถบูรณาการเทคโนโลยีกับหลักสูตรอย่างสร้างสรรค์ และ 3) การส่งเสริมบทบาทผู้บริหารเพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การและเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Flanagan and Jacobsen, 2003)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 รับผิดชอบจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอนองนาง บ้านไร่ ลานสัก และห้วยคต จากการสังเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของโรงเรียน (e-SAR) พบว่า บริบทสถานศึกษามีความหลากหลาย โดยบางแห่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล และมีข้อจำกัดด้านงบประมาณรวมถึงการเข้าถึงทรัพยากร ซึ่งส่งผลกระทบต่อการใช้เทคโนโลยีทางเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 จึงกำหนดนโยบายและจุดเน้นปีงบประมาณ 2567 (นโยบายที่ 2) มุ่งพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (เกตุชญา วงษ์เพิก, 2567)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และพร้อมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี บูรณาการการเรียนรู้อ และจัดทำสารสนเทศในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุต่างกัน ประสบการณ์ต่างกัน และสังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 แตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาถึงภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยใช้แนวคิดของ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 3) ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (ISTE (International Society for Technology in Education, 2009))

กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 ปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้น 122 โรงเรียน จำนวน 1,139 คน แบ่งออกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก 445 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 562 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 42 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 90 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 291 คน แบ่งออกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก 112 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 142 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 11 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 23 คน โดยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie & Morgan, 1970) การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง หลังจากนั้น จึงทำการคัดเลือกครูด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ธ (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และต่ำสุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอสามชูก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือสร้างแบบสอบถาม (Google forms) จำนวน 291 คน เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นความเรียง
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าที (แบบ Independent Samples t – test)
4. วิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำแนกอายุ และขนาดสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

5. ผู้ศึกษากำหนดรับและดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

6. ผู้ศึกษาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples 2) สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

บทสรุป

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ระดับ
1. ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	4.31	.43	1	มาก
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	4.23	.41	2	มาก
3. ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	4.19	.40	3	มาก
4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.09	.44	5	มาก
5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.16	.42	4	มาก
รวม	4.20	.35		มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำด้าน

วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 44.31$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.23$) และด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.09$)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ ผู้บริหารสถานศึกษา	อายุ	อายุ				
		SS	Df	MS	F	P-Value
1. ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3.60	2	1.8	10.165	.001
	ภายในกลุ่ม	50.98	288	.17		
	รวม	54.58	290			
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	3.16	2	.158	9.7	.001
	ภายในกลุ่ม	46.94	288	.16		
	รวม	50.10	290			
3. ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.86	2	1.43	9.30	.001
	ภายในกลุ่ม	44.27	288	.15		
	รวม	47.13	290			
4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	6.53	2	3.26	18.19	.001
	ภายในกลุ่ม	51.68	288	.17		
	รวม	58.22	290			
5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	47.94	2	1.78	10.69	.001
	ภายในกลุ่ม	51.49	288	.17		
	รวม	51.49	290			
ผลรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.82	2	1.91	17.09	.001
	ภายในกลุ่ม	35.44	288	.12		
	รวม	36.00	290			

* $p < .01$

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งจำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้านและทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) ดังตาราง 4.11-4.15

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน				t	p-value
	น้อย		มาก			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	4.36	.39	4.14	.56	3.57	.001
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	4.29	.38	4.03	.49	4.31	.001
3. ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	4.25	.37	3.98	.47	4.61	.001
4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.16	.41	3.82	.48	5.40	.001
5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.21	.40	3.96	.44	4.07	.001
รวม	4.25	.31	3.99	.44	5.37	.001

จากตาราง 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้านและในภาพรวม

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	ขนาดสถานศึกษา				
		SS	Df	Ms	F	P-Value
1. ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.30	3	0.10	.53	.66
	ภายในกลุ่ม	54.28	287	0.19		
	รวม	54.58	290			
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.47	3	0.16	.91	.43
	ภายในกลุ่ม	49.62	287	0.17		
	รวม	50.09	290			
3. ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.00	3	0.33	2.07	.10
	ภายในกลุ่ม	46.13	287	0.16		
	รวม	47.13	290			
4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.92	3	0.64	3.26	.02
	ภายในกลุ่ม	56.30	287	0.20		
	รวม	58.22	290			

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	ขนาดสถานศึกษา				
		SS	Df	Ms	F	P-Value
5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุค ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.29	3	0.10		
	ภายในกลุ่ม	51.20	287	0.18	.54	.65
	รวม	51.49	290			
ผลรวม	ระหว่างกลุ่ม	.56	3	0.19		
	ภายในกลุ่ม	35.44	287	.012	1.51	.21
	รวม	36.00	290			

* $p < .05$

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตาราง 4.18

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาในมุมมองของครูผู้สอนผู้ทำหน้าที่ขับเคลื่อนห้องเรียนจริงในยุคดิจิทัลแล้ว สามารถอภิปรายผลได้ว่า ปรากฏการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นจากความสอดคล้องระหว่างลักษณะทางประชากรของครูผู้สอนและพฤติกรรมการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม โดยครูผู้สอนส่วนใหญ่ในปัจจุบันจัดเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีความคุ้นเคยและมีทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นทุนเดิม ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่มองว่าเทคโนโลยีไม่ใช่เพียงทางเลือกเสริม หากแต่เป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานที่ไม่สามารถขาดได้ในการจัดการเรียนรู้ ยิ่งไปกว่านั้น การที่ครูสะท้อนผลการประเมินในระดับสูงยังเป็นผลมาจากประสบการณ์ตรงที่ได้รับจากระบบสนับสนุนการทำงานที่ดีภายใต้บริบทของโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูงและเอื้อต่อการปรับตัวทางนวัตกรรมได้ดีกว่าองค์กรขนาดใหญ่ พฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่สำคัญคือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมหรือสั่งการในอดีต มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัล (Digital Facilitator) อย่างเต็มตัว โดยมีความเปิดใจรับฟังแนวคิดเชิงสร้างสรรค์และการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มการสอนรูปแบบใหม่ ๆ ของครู พฤติกรรมดังกล่าวช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัยทางจิตวิทยาในวิชาชีพ (Professional Psychological Safety) ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดความมั่นใจและกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในห้องเรียน นอกจากนี้ แม้ว่าสถานศึกษาจะเผชิญกับข้อจำกัดด้าน

งบประมาณของทางราชการในพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี แต่ครูผู้สอนยังคงรับรู้และสัมผัสได้ถึงความพยายามและความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการจัดหาทรัพยากรพื้นฐานที่จำเป็น เช่น การพัฒนาระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้มีความเสถียร รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือดิจิทัลประจำห้องเรียน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยเชิงบวกที่ทำให้ครูผู้สอนตระหนักว่า ฝ่ายบริหารมีความพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้าและร่วมเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา (Educational Transformation) ร่วมกันอย่างแท้จริง ผลการวิจัยในมิติมุมมองของครูผู้สอนดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร วรนาถฤทธิ์ และรัตนากาญจนพันธุ์ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน อภิปรายไว้ในบริบทของครูผู้สอนไว้ว่า การที่ครูรับรู้ถึงภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารในระดับสูง เป็นผลโดยตรงมาจากการที่ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับครู มีความพยายามที่จะลดอุปสรรคและสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างกระตือรือร้น ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและยอมรับในภาวะผู้นำของฝ่ายบริหาร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกศักดิ์ ทินราช และวิภาดา ประสารทรัพย์ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร อภิปรายว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการสนับสนุนส่งเสริม บูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Crompton (2020) ที่ชี้ให้เห็นว่า สิ่งที่ครูผู้สอนคาดหวังและต้องการจากผู้บริหารในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง ไม่ใช่ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคในระดับสูง แต่คือผู้บริหารที่พร้อมจะรับฟัง เปิดโอกาสให้คนทำงานได้คิดสร้างสรรค์ และมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเชิงระบบเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูและนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่าในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏการณ์ดังกล่าวสามารถอธิบายผลได้ว่า ในมุมมองของครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน ย่อมมีประสบการณ์รูปแบบการเรียนรู้ และความคุ้นเคยในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยกลุ่มครูรุ่นใหม่ (ช่วงอายุ 22 ถึง 28 ปี) มีความไวต่อการรับรู้และมีความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสูง ครูกลุ่มนี้มุ่งหวังที่จะเห็นผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่กล้าตัดสินใจปรับเปลี่ยนระบบการทำงานไปสู่แพลตฟอร์มดิจิทัล ตลอดจนสนับสนุนนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม ในทางตรงกันข้าม ครูผู้สอนที่มีช่วงอายุและประสบการณ์การทำงานที่มากกว่า (ช่วงอายุ 29 ถึง 44 ปี และ 45 ถึง 60 ปี) ย่อมมีความคุ้นเคยกับระบบการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบดั้งเดิม (Traditional) ส่งผลให้ความตระหนักและการรับรู้ถึงความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีมีความแตกต่างกันตามช่วงวัย เมื่อครูผู้สอนต่างวัยต่างประเมินภาพความสำเร็จ

และการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของผู้บริหารจากบริษัทและมุมมองของตนเอง จึงส่งผลให้ผลการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมสะท้อนความแตกต่างออกมาอย่างมีนัยสำคัญ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยวรรณ ตะเกาทอง และคณะ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อภิปรายไว้ว่า ความตระหนักและการรับรู้บทบาทของฝ่ายบริหารและพบว่าอายุรวมถึงประสบการณ์ของบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้มุมมองต่อการบริหารเทคโนโลยีในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) มีอิทธิพลโดยตรงต่อทัศนคติการยอมรับนวัตกรรมและความต้องการระบบสนับสนุนจากผู้บริหารในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมา ชวนะไพศาล (2563) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อภิปรายว่า ครูรุ่นใหม่และครูอาวุโสมีเกณฑ์ในการประเมินภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารในมิติที่ต่างกัน โดยครูรุ่นใหม่จะให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลงและเสถียรภาพในการใช้ดิจิทัลขับเคลื่อนห้องเรียน ส่วนครูที่มีอายุมากกว่าจะพิจารณาจากความมั่นคงและสารสนเทศที่มีความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยด้านอายุจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ต่างกันอย่างเด่นชัด นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ ภัคภัท ธนเรืองสุวรรณ (2566) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สหวิทยาเขตเวียงกาหลง อภิปรายไว้ว่า การขับเคลื่อนเทคโนโลยีในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ของครูผู้สอน โดยเฉพาะปัจจัยด้านอายุ เนื่องจากครูแต่ละช่วงวัยต้องการรูปแบบการนิเทศ การชี้แนะ (Coaching) และแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจากผู้บริหารที่ต่างกัน ข้อตระหนักเหล่านี้จึงเป็นที่ยืนยันอย่างชัดเจนว่า อายุของครูผู้สอนเป็นปัจจัยเชิงประชากรศาสตร์ที่มีผลอย่างยิ่งต่อการรับรู้และสะท้อนผลการประเมินภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากในมุมมองของครูผู้สอน ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานเป็นสิ่งสะท้อนถึงระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ระยะเวลาการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนความแตกต่างระหว่างกลุ่มบุคลากรตามช่วงเวลาของการบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงาน ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการยึดโยงกับระบบงานที่ต่างกัน โดยกลุ่มครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย (ไม่เกิน 10 ปี) ซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ในสถานศึกษาแห่งนี้ มักมีความคาดหวังและต้องการการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจากผู้บริหารในลักษณะของการประยุกต์ใช้นวัตกรรมเชิงรุก ความรวดเร็วในการแก้ปัญหาเชิงเทคนิค และการเปิดโอกาสให้แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนกลุ่มนี้จึงประเมินภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารจากความพร้อมในการ

เปลี่ยนแปลงระบบงานให้มีความทันสมัย ในทางตรงกันข้าม ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานสูง ย่อมมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาและการจัดการชั้นเรียนตามกรอบวิธีปฏิบัติเดิมอย่างลึกซึ้ง แต่อาจมีความตระหนักและต้องการระยะเวลาในการปรับตัวเข้าหาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูผู้สอนกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานสูงจึงมักประเมินภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารจากมิติการกำกับดูแล ความปลอดภัยของระบบสารสนเทศ หรือความคุ้มค่าในการลงทุนเชิงระบบมากกว่า ด้วยกรอบแนวคิดและประสบการณ์ในวิชาชีพที่หล่อหลอมมาแตกต่างกันนี้ จึงส่งผลให้ครูผู้สอนแต่ละกลุ่มมีการรับรู้ต่อพฤติกรรม การแสดงออกรวมถึงนโยบายด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยในประเด็นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเดือน ตั้งประเสริฐ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมาอธิบายได้ว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อทัศนคติและการเปิดรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน ครูที่มีประสบการณ์น้อยจะไวต่อการเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และคาดหวังวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้าจากผู้บริหาร ในขณะที่ครูผู้ที่มีประสบการณ์มากจะมองเทคโนโลยีในฐานะเครื่องมือสนับสนุนที่ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นระบบ ความแตกต่างทางประสบการณ์นี้จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้การประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันทำให้จุดโฟกัสในการประเมินผู้บริหารต่างกันไปด้วย ครูที่เริ่มปฏิบัติงานในระยะแรกคาดหวังให้ผู้บริหารจัดหาซอฟต์แวร์และโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่ทันสมัย ส่วนครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานยาวนานจะคาดหวังการนิเทศติดตามและกระบวนการช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตรจากผู้บริหาร ปัจจัยนี้จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบมีความแตกต่างกันอย่างเด่นชัด

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ในมุมมองของครูผู้สอน ความตื่นตัวและการรับรู้ถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ได้กลายเป็นมาตรฐานส่วนกลางที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาทุกขนาดต่างมีความคิดร่วมกัน โดยข้อจำกัดเชิงกายภาพหรือขนาดของสถานศึกษาไม่ได้เป็นอุปสรรคสำคัญในการปิดกั้นการแสดงผลออกถึงภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาอีกต่อไป ทั้งนี้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลาง ครูผู้สอนอาจได้รับการสนับสนุนในแง่ของระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มีความพร้อมสูง ขณะเดียวกันในสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ด้านงบประมาณไม่เพียงพอ แต่ด้วยบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ที่มีการขับเคลื่อนนโยบายดิจิทัลเพื่อการศึกษาอย่างเท่าเทียม ประกอบกับการเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ความแพร่หลายของระบบคลาวด์และแพลตฟอร์มแหล่งเรียนรู้แบบเปิด (Open Educational Resources: OER) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในทุกขนาดสามารถแสดงผลออกถึงวิสัยทัศน์ การส่งเสริม และการอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่ครูผู้สอนได้ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ด้วยเหตุนี้ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันจึงมีทัศนคติและการรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ สุพิชชา พุกกันงาม (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อภิปรายว่า พฤติกรรมผู้นำดิจิทัล และพบว่าขนาดของสถานศึกษาไม่ได้ส่งผลต่อความแตกต่างในการรับรู้ของบุคลากร เนื่องจากหน่วยงานส่วนกลางมีการจัดสรรงบประมาณ โครงการคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตขึ้นพื้นฐานลงสู่สถานศึกษาอย่างทั่วถึง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดสามารถขับเคลื่อนนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศได้ในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อภิปรายไว้ว่า ในยุคที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลง (Digital Disruption) ครูผู้สอนทุกขนาดสถานศึกษาต่างมีความตื่นตัวและนำเทคโนโลยีส่วนบุคคลเข้ามาร่วมจัดการเรียนรู้ การที่ครูรับรู้ภาวะผู้นำเทคโนโลยีของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน จึงเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต่างให้การยอมรับและสนับสนุนเชิงนโยบายแก่ครูผู้สอนอย่างเต็มศักยภาพตามบริบทของตน โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางสามารถแสดงบทบาทผู้นำเทศ ชี้นำ และการเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาการได้ดีไม่แพ้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ ปัจจัยด้านขนาดสถานศึกษาจึงไม่มีผลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในทัศนะของครูผู้สอนแต่ประการใด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในบรรดาด้านอื่น ๆ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีโดยการจัดสรรงบประมาณด้าน ICT ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีการประสานกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนในการสนับสนุนโครงข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีเสถียรภาพครอบคลุมพื้นที่โรงเรียนทั้งหมดผ่านการสำรวจความต้องการของผู้เรียนและการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนเพื่อการออกแบบเทคโนโลยี (แพลตฟอร์ม) ที่เหมาะสม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่ากลุ่มอื่น ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารและครูโดยออกแบบหลักสูตรอบรมที่เหมาะสมกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านทักษะเทคโนโลยี สนับสนุนผลงานที่มีการบูรณาการเทคโนโลยีกับประสบการณ์สอนภายใต้ทางเลือกและความยืดหยุ่นสำหรับครูที่มีประสบการณ์มาก รวมทั้งการสนับสนุนอุปกรณ์และอินเทอร์เน็ตอย่างเพียงพอเพื่อลดภาระงานเอกสารผ่านการใช้แพลตฟอร์มที่ใช้งานสะดวกและรวดเร็ว

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุ 45 - 60 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่ากลุ่มอื่น ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารและครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างในอัตราระดับวัย จัดให้มีรูปแบบการอบรมพัฒนาทางด้านภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล การบริหารการเปลี่ยนแปลง ควบคู่ไปกับการส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงแบบสองทาง (Reverse mentoring) เพื่อสร้างแรงจูงใจและการยอมรับเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

2.2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

2.3 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ประกอบด้วย การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. พริกหวานกราฟฟิค.
- กนกศักดิ์ ทินราช และวิภาดา ประสารทรัพย์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(3), 837–860.
<https://doi.org/10.60027/iarj.2024.276386>
- เกตุชญา วงษ์เพิก. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้.

- วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5(2), 468–478.
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เจษฎา ขวณะไพศาล. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงเดือน ตั้งประเสริฐ. (2557). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นิคม นาคอ้าย. (2549). องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิง
อิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาส์น.
- ภัคภัท ธารเรืองสุวรรณ. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สหวิทยาเขตเวียงกาหลง [วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุพิชชา พุ่งงาม. (2559). การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ([วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ].
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศิธร วรรณภาฤทธิ์ และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการ
รับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์.
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- American Institute for Research. (2009). *Evaluation of the school technology
leadership initiative: (report 2)*. American Institutes of Research.
- Efeoglu & Coruk (2019). *The Relationship Between Teachers' Attitudes to wards
educational technologies and school administrators' technology leadership roles*.

International Journal of Human and Behavioral Science. Retrieved June 18, 2025, from <https://doi.org/10.19148/ijhbs.651095>

Flanagan and Jacobsen (2003). *Technology leadership for the twenty-first century principal*. *Journal of Educational Administration*. Retrieved June 18, 2025, <https://doi.org/10.1108/09578230310464648>

Krejcie & Morgan (1970). *Determining sample size for research activities*. Retrieved June 18, 2025, from <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>



การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

CREATING AN ENVIRONMENT CONDUCIVE TO LEARNING IN THE DIGITAL ERA AT SAWANGBORIBOONWITTAYA SCHOOL IS UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION (OPEC)

โชคชัย เผ่าพงษ์ไพบูลย์¹, .เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร²

มหาวิทยาลัยเกริก¹, มหาวิทยาลัยเกริก²,

Chokchai Phaopongphaiboon¹, Saowaphark Lampetch²

KRIRK UNIVERSITY¹, KRIRK UNIVERSITY²

Received: Month Date, Year Revised: Month Date, Year Accepted: Month Date, Year

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และ 2) เปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมดังกล่าว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา จำนวน 333 คน และกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ ที่มีค่าความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และการทดสอบที แบบ Independent sample t-test

ผลการวิจัยพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมทางวิชาการ รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ตามลำดับ สำหรับผลการเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้, สภาพแวดล้อมทางกายภาพ, สภาพแวดล้อมทางการบริหาร, สภาพแวดล้อมทางวิชาการ, ยุคดิจิทัล

Abstract

This survey research, aim to investigate the level of creating an environment conducive to learning in the digital era, and to compare this management when classified by the teachers'

work experience and educational level. The population used in this study was 333 teachers at Sawang Boriboon Wittaya School, and the sample comprised 181 teachers from Sawang Boriboon Wittaya School under the Office of the Private Education Commission (OPEC) in the academic year 2024. The sample size was determined using the Krejcie & Morgan's table sample size, and the subjects were selected using proportional simple random technique. The research instrument was a questionnaire on creating of learning environments conducive to learning in the digital era, constructed by the researcher based on the synthesis of academic concepts. The statistics used for data analysis were descriptive statistics and the t-test.

The research results revealed that the overall management of learning environments conducive to learning in the digital era at Sawang Boriboon Wittaya School was at a High level. When considering each aspect, the highest mean score was found in the Academic Environment, followed by the Physical Environment, and the Administrative Environment, respectively. A comparison of learning environments in the digital era classified by work experience and educational level showed no statistically significant difference at the .05 level.

Based on these findings, the school administration should develop an environment that promote participation from all sectors through online channels and balance monitoring and evaluation with a friendly, collegial atmosphere. Furthermore, teamwork should be extended to external networks, and utilize a Data-Driven Management to use assessment results to plan and develop educational quality to keep pace with changes in the digital era.

Keywords: Conducive Learning Environment, Physical Environment, Administrative Environment, Academic Environment, Digital Era

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่มุ่งพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็น "ผู้นำทางวิชาการ" และ "ผู้นำการเปลี่ยนแปลง" โดยเน้นย้ำถึงความสามารถในการบริหารทรัพยากร และจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนสำหรับอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

นโยบายพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในสถานศึกษาเอกชนอย่างเป็นระบบ โดยอ้างอิงตามประกาศ สช. เรื่อง แนวทางการจัดการศึกษาสำหรับสถานศึกษาเอกชน พ.ศ. 2563 และคู่มือมาตรฐานการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2564 ซึ่งครอบคลุม 3 มิติหลัก ได้แก่ ด้านกายภาพด้วยการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยของอาคารเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านบริหารจัดการโดยส่งเสริม

การจัดทำแผนพัฒนาสภาพแวดล้อมและการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านวิชาการผ่านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก ตามแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ที่มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยมีการขับเคลื่อนผ่านการฝึกอบรมผู้บริหาร การจัดทำฐานข้อมูลสถานศึกษา และการประเมินผลตามมาตรฐาน สช. เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2564)

จากสภาพปัญหาและช่องว่างในการบริหารจัดการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการศึกษา "การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา" เพื่อสังเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเป็นต้นแบบการจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานศึกษาเอกชนในบริบทที่ใกล้เคียงกันต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประเภทการทำงาน และระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประเภทการทำงาน แตกต่างกัน
2. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

มีนักการศึกษาและนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ให้แนวคิดดังนี้

การศึกษาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดแพร่ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครูต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า

ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครูต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน คณิศ คະชา (2566)

ศึกษาเรื่อง การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต1 ผลการวิจัย พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ด้านการจัดสภาพแวดล้อม ทางวิชาการ และด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และผลการเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์สอน และระดับชั้นที่สอน พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์สอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครูผู้สอนที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ความสำคัญในด้านการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สุภาวดี ทองสำฤทธิ์ (2561)

การพัฒนาแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 50 ตัวชี้วัด โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันของแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้านอาคารสถานที่และด้านการบริหาร ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหาร ด้านอาคารสถานที่ และด้านการจัดการเรียนรู้ 3) แนวทางการดำเนินแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีแนวทางการดำเนินงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ จำนวน 19 ข้อ ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 15 ข้อ และด้านการบริหาร (จิราพร เครือแวงมน, 2562)

การบริหารเชิงกลยุทธ์ กับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ชลธิชา ร่มโพธิ์รี (2561)

ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมภายในอาคารเรียน 2) ผลการศึกษาแนวทางการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุโขทัย เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเด็กปฐมวัยควรจัดสัดส่วนพื้นที่ของห้องเรียน ให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ในมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ โดย คำนึงถึงขนาดของห้องเรียนและพื้นที่ใช้สอย เลือกใช้ผาผนังกันห้องเรียนแบบเบาที่สามารถเลื่อนได้ เพื่อสะดวกในการสังเกตเด็กขณะอยู่ในห้องเรียน จัดห้องเรียนให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ อากาศถ่ายเท ได้สะดวก เหมาะสมในการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เลือกใช้วัสดุ อุปกรณ์ ที่มีความแข็งแรง ทนทาน ต่อการใช้งาน และมีความปลอดภัยต่อเด็ก (นิถมล วงศ์อินพ้อ, 2564)

ศึกษาเรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า 1) การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประเภทการดำเนินงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (วันวิสา นาโสม, 2560)

งานวิจัยในต่างประเทศ

หลักการออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพชี้ให้เห็นว่า การวิจัยในปัจจุบันมุ่งเน้นการวิเคราะห์กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการเรียนการสอนและการเรียนรู้ โดยการผนวกข้อมูลเชิงลึกจากการศึกษากับหลักการเรียนรู้แบบดั้งเดิมจะช่วยส่งเสริมการออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด หลักการสำคัญคือการตระหนักถึงลักษณะเฉพาะของสมองแต่ละบุคคล ซึ่งมีการจัดโครงสร้างและสะสมประสบการณ์ที่แตกต่างกัน แต่ละคนรับรู้และจดจำเหตุการณ์ผ่านมุมมองเฉพาะตัว สิ่งนี้ก่อให้เกิดความหลากหลายทางความคิด ทักษะ และโลกทัศน์ อันเป็นทั้งความท้าทายและศักยภาพทางสร้างสรรค์ เมื่อรวมเอกลักษณ์ของผู้เรียนแต่ละคนกับแนวคิดที่หลากหลายแล้ว ย่อมนำไปสู่รูปแบบการสอนที่คำนึงถึงชุมชน วัฒนธรรม และจริยธรรม ตลอดจนการพัฒนาความรู้เชิงเนื้อหาและทักษะอย่างบูรณาการ นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพและการเชื่อมต่อกายเครือข่ายเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อให้เกิดกระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ ดังนั้น การออกแบบกระบวนการเหล่านี้ระหว่างคณาจารย์และนักศึกษาจึงต้องได้รับการประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาอย่างสมบูรณ์ (Boettcher, 2007)

ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของนักเรียนมัธยมศึกษา ครู ฝึกสอน และครูประจำการในไต้หวัน พบว่านักเรียนมัธยมในชนบทมีระดับความรู้และพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันตามระดับชั้นและเพศ โดยนักเรียนระดับชั้นสูงกว่ามีคะแนนทดสอบต่ำกว่านักเรียนระดับชั้นต่ำกว่า และนักเรียนหญิงแสดงความใส่ใจปัญหาสิ่งแวดล้อมมากกว่านักเรียนชาย ส่วนกลุ่มครูพบว่าครูในชนบทมีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมน้อยกว่าครูในเมือง ขณะที่ครูประจำการมีความใส่ใจสิ่งแวดล้อมมากกว่าครูฝึกสอนและนักเรียนมัธยม ทั้งนี้ ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของครูฝึกสอนและครูประจำการไม่แตกต่างจากนักเรียนมัธยม ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในโรงเรียนชนบท และการส่งเสริมความตระหนักในกลุ่มครูและนักเรียนชายให้มากขึ้น เพื่อยกระดับความรู้และพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของทุกกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ (Chin, 1994)

การ จัด ภาพ แวด ล้อม การ เรียน รู้ กับ ผล สัม ฤทธิ์ ทาง การ เรียน ของ นัก ศึกษา ใน วิ ท ย า ลั ย ประ เทศ อิหร่าน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาจำนวน 300 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติที่หลากหลาย ได้แก่ การคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา โดยสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสมจะส่งผลเชิงบวกต่อผลการเรียนของนักศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติว่า วิทยาลัยควรจัดให้มีโปรแกรมการฝึกอบรมอาจารย์อย่างเป็นระบบในด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนและส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักศึกษาให้สูงขึ้น ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพทางการเรียนของนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ควรให้ความสำคัญทั้งด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างบูรณาการ (MasouMeh 2018)

ได้ วิ จั ย เรื่อง การ บูรณาการ การ จัด สภาพ แวด ล้อม แหล่ง เรียน รู้ กระบวนการบริหารโรงเรียนในประเทศไนจีเรีย โดยวิธีการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้บริหารและครูผู้เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการบูรณาการที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (2) การจัดกิจกรรมในแหล่งเรียนรู้ (3) การบูรณาการองค์ความรู้ และ (4) การรายงานและประชาสัมพันธ์ โดยผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้บริหารโรงเรียนนำหลักการบูรณาการแบบองค์รวมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งพัฒนาความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และจัดกลไกการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (UsMan, 2016)

สรุปได้ว่า งานวิจัยหลายเรื่องเล็งเห็นถึงความสำคัญของการออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยพบว่าการบูรณาการระหว่างแนวคิดสมัยใหม่กับหลักการเรียนรู้ แบบดั้งเดิมที่คำนึงถึงความแตกต่างของปัจเจกบุคคลสามารถส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษพบว่าความรู้และพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของผู้เรียนและครูมีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านพื้นที่และเพศ โดยเฉพาะกลุ่ม

นักเรียนหญิงและครูในเมืองแสดงความใส่ใจมากกว่ากลุ่มอื่น นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉพาะเมื่อมีการพัฒนาศักยภาพครูผ่านระบบฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การบูรณาการองค์ความรู้ และระบบรายงาน และประชาสัมพันธ์ ซึ่งการออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งด้านกายภาพ และกระบวนการจัดการ จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและครอบคลุมทุกมิติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้มาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ จำนวน 9 คน เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้ 1) เรณู ครุฑไทย (2542: 18) 2) พระมหาเดชา อมรเมธี (สืบจันทร์, 2556: 28) 3) นฤนาถ เชิดแสง (2558: 6) 4) ประวีณา โภควณิช (2559: 25) 5) พิมวิภา ทายประโคน (2560: 32) 6) สุภาวดี ทองสำฤทธิ์ (2561: 26) 7) สิวราช อินตะวิชัย (2563: 19) 8) ศศิรินา ชมชื่น (2566: 25-26) 9) Astin (1971: 144) โดยแบ่งออกเป็นจำนวน 3 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางการบริหาร 3) สภาพแวดล้อมทางวิชาการ

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 333 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดโรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 181 คน ได้มาจากการเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie & Morgan, 1970) แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของผู้บริหารใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางการบริหาร และ 3) สภาพแวดล้อมทางวิชาการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91 (Rovinelli, & Hambleton, 1977)

โดยผู้วิจัยกำหนดลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ของ Likert rating scale (1932) โดยการกำหนดค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมและรายด้าน นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบ

4.51 - 5.00 หมายถึง การจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง การจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง การจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง การจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง การจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

บทสรุป

1. ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลของการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางการบริหาร และ 3) สภาพแวดล้อมทางวิชาการ ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	ลำดับ
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.34	0.78	มาก	2
2. สภาพแวดล้อมทางการบริหาร	4.32	0.83	มาก	3
3. สภาพแวดล้อมทางวิชาการ	4.37	0.77	มาก	1
รวม	4.34	0.77	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า สภาพแวดล้อมทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.77$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.78$) ต่อมาคือ สภาพแวดล้อมทางการบริหาร ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.83$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (1-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป) และระดับการศึกษา (ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้ศึกษาได้นำประเด็นที่สำคัญซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อมโดยรวมในโรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยาอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสภาพแวดล้อมทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางการบริหารตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางผ่านกิจกรรมที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย พัฒนาระบบสนับสนุนวิชาการที่ครบวงจร ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร จัดกระบวนการเรียนการสอน เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน ภายใต้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมวิภา ทายประโคน (2560: 62) ได้กล่าวว่า ครูผู้สอนได้จัดกระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการจัดสภาพแวดล้อมด้านการเรียน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนทางวิชาการต่าง ๆ ที่จะทำให้นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ให้มากที่สุด ภายใต้บรรยากาศที่น่าอยู่ น่าเรียน นอกจากนี้งานวิจัยของ ศศิวิมล จันทสุข และบรรจบ บุญจันทร์ (2567) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรประชุมวางแผน การจัดการศึกษาและกำหนดเป้าหมายการ

พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

2. ผลการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของครูโรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน และครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อการจัดสภาพแวดล้อม แสดงให้เห็นว่า ความต่อเนื่องและความเป็นระบบของการบริหารจัดการโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความคิดเห็นของครูไม่แตกต่างกัน ผลลัพธ์นี้สะท้อนว่า ครูใหม่และครูเก่าต่างได้รับการสนับสนุนในระดับที่ใกล้เคียงกัน ทั้งด้านการใช้เทคโนโลยี สื่อการสอน และการเข้าถึงทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ แนวคิดนี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีความเสมอภาคทางการศึกษา (Educational Equity Theory) ของ OECD (2012) ที่ชี้ว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทุกคนเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม โดยไม่ขึ้นกับสถานะหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้สอนและผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรียา บุญตา และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564: 180) ได้กล่าวว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน หากได้รับมอบหมายงาน หรือบทบาทหน้าที่ในการทำงานจะแสดงศักยภาพในตัวบุคคลการทำงานอย่างเต็มที่ในการใช้ความรู้ และทักษะเข้าใจต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของ สถานศึกษา อีกทั้งการทำงานร่วมกันในทีมจะมีผู้ที่มีความสามารถ และความถนัดที่แตกต่างกัน แต่เมื่อรวมทีมกันแล้วสามารถช่วยเหลือกันได้อย่างดี ส่งผลให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และงานวิจัยของอารียา สตาร์ตัน (2556: 77) ได้กล่าวว่า ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตราชเทวี มีความคิดเห็นที่จะทำให้เกิดการพัฒนา และสนับสนุนให้เกิดการปรับเปลี่ยน เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนในอนาคต คล้าย ๆ กัน โดยเฉพาะการจัดสภาพแวดล้อม ด้านกายภาพ การบริหาร และวิชาการ ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษา

2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวม และรายด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนว่า ระดับการศึกษาไม่ได้เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ เท่ากับการมีนโยบายการจัดการที่ชัดเจนของโรงเรียนในบริบทของโรงเรียนเอกชน เช่น โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา ครูทุกคนไม่ว่าจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่านั้น ต่างต้องปฏิบัติงานภายใต้กรอบมาตรฐานเดียวกัน โดยมีการนิเทศ ติดตาม และส่งเสริมจากผู้บริหารโรงเรียนอย่างใกล้ชิด ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานคุณภาพ (Total Quality Management: TQM) ของ Deming (1986) ที่มุ่งสร้างมาตรฐานการทำงานร่วมกันอย่างทั่วถึงในองค์กร นอกจากนี้ งานวิจัยของสุนทรียา บุญตา และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564: 179) ได้กล่าวว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นการจัดสภาพแวดล้อมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ล้วนมีเป้าหมายเดียวกันในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้ เอื้อต่อการเรียนรู้

ของผู้เรียนให้มากที่สุด โดยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัวช่วยให้ผู้เรียนร่วมกันสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการอยากเรียนรู้ และมีสมาธิรับรู้สิ่งต่าง ๆ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอย่างรอบด้าน และงานวิจัยของนิตยา แก่นพุ่ม (2562: 189) ยังสนับสนุนผลการวิจัยนี้ โดยระบุว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการบริหารสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาขนาดใหญ่ของโรงเรียนกาญจนาภิเษก โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันนี้เพราะวุฒิการศึกษาที่ต่างกันแต่ความรู้สึกรู้สึกนึกคิดต่อสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอาจมีความคิดไม่ต่างกัน เพราะทุกคนในโรงเรียนอยากให้มีการบริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียนไปในทางที่ดี เพื่อเอื้อต่อสภาพจิตใจในการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เช่น เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นออนไลน์ ใช้เครื่องมือดิจิทัล ในการสำรวจความคิดเห็นหรือทำประชาพิจารณ์ออนไลน์ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงการเสนอแนะนโยบายได้ง่าย และทั่วถึงขึ้น จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ร่วมกับตัวแทนผู้ปกครองและชุมชน เพื่อร่วมกันวางแผนทิศทางการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างสมดุลระหว่างการกำกับติดตามกับบรรยากาศที่เป็นกันเอง เช่น การนิเทศแบบกัลยาณมิตร (Coaching & Mentoring) ปรับรูปแบบการติดตามงานจากการ "ตรวจสอบ" เป็นการ "ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือ" เพื่อลดความตึงเครียดและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง เน้นการสื่อสารที่สร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เพื่อให้ครู และบุคลากรรู้สึกผ่อนคลายและกล้าที่จะนำเสนอไอเดียใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรต่อยอดการทำงานเป็นทีมสู่เครือข่ายภายนอก เช่น สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ใช้ระบบการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งอยู่แล้ว มาขับเคลื่อนกิจกรรม PLC เพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนและพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูร่วมกัน ขยายผล Teamwork สู่ภายนอก นำความเข้มแข็งของทีมงานภายในโรงเรียน ไปเชื่อมโยงกับเครือข่ายภายนอก เช่น มหาวิทยาลัย องค์กรเอกชน หรือโรงเรียนอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยต่อไป

2.1. ควรศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล กับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2. ควรศึกษาวิจัยแบบพหุคุณถดถอยเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2. ควรศึกษาวิจัยเชิงผสมผสานการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย: รูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ดิจิทัลแบบเอกภาพ (Unified Digital Learning Environment Model) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตัวแปรตาม ได้แก่ 1. ประสิทธิภาพทำงาน 1) 1-10 ปี 2) 10 ปี ขึ้นไป 2. ระดับการศึกษา 1) ปริญญาตรี 2) สูงกว่าปริญญาตรี ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางการบริหาร 3) สภาพแวดล้อมทางวิชาการ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2565–2570. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- นฤนาถ เชิดแสง. (2558). การจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นิตยา แก่นพุ่ม. (2562). การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประวีณา โภควณิช. (2559). แนวทางการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาเรียนรวมระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- พระมหาเดชา อมรเมธี (สืบจันทร์). (2556). การบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมพ์วิภา ทายประโคน. (2560). การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรณู คุรุฑไทย. (2542). การศึกษาการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มนวมินทรานุทิศ สังกัดกรมสามัญศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารุณี ยะวะหาบ. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารสภาพแวดล้อมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศศิรินา ชมชื่น. (2566). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศศิวิมล จันทสุข และบรรจบ บุญจันทร์. (2567). แนวทางพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วารสารนวัตกรรมจัดการศึกษาและการวิจัย, 6(4), 767.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564). สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2564). คู่มือมาตรฐานการศึกษาเอกชน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิวราช อินต๊ะวิชัย. (2563). การศึกษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนทรียา บุญตา และภาวิดา ธาธาศรีสุทธิ. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academy*, 6(1), 174.
- สุภาวดี ทองสำฤทธิ์. (2561). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อารียา สตาร์ตัน. (2556). การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- Astin, A. W. (1968). *The college environment*. American Council on Education.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business School Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>





การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา
PERSONNEL ADMINISTRATION OF PRIVATE WELFARE EDUCATION
SCHOOLS UNDER THE CHACHOENGSAO PROVINCIAL
EDUCATION OFFICE

อนุวัตร เอี่ยมสอาด¹, เสาวภาภรณ์ แหลมเพ็ชร²

Anuwat Aimsaar¹, Saowaphark L ampetchr²

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: May 26, 2026 Revised: June 16, 2026 Accepted June 26, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ เท่ากับ 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่ แบบ Independent sample t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการออกจากงาน 2) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 3) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 4) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2. ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนเอกชน, ประเภทศึกษาสงเคราะห์

Abstract (

The objectives of this research were: 1) to study the level of personnel administration of private welfare education schools and 2) to compare the personnel administration of private welfare education schools under the Chachoengsao Provincial Education Office, classified by educational background and work experience. The sample group consisted of 63 teachers from private welfare education schools under the Chachoengsao Provincial Education Office. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The data were analyzed using a statistical software package, employing statistics which included mean, standard deviation, and t-test.

The research findings were as follows:

1. The overall personnel administration of private welfare education schools under the Chachoengsao Provincial Education Office was at a high level. When ranking the aspects in descending order of their means, the results were as follows: 1) separation from employment, 2) discipline and disciplinary maintenance, 3) recruitment and appointment, 4) performance efficiency enhancement, and 5) workforce planning and position specification.

2. The comparison of the personnel administration of private welfare education schools under the Chachoengsao Provincial Education Office, classified by educational background and work experience, revealed that: Teachers with different educational backgrounds showed no statistically significant differences in their opinions on personnel administration, both overall and in individual aspects, at the .05 level and Similarly, teachers with different work experiences showed no statistically significant differences in their opinions on personnel administration, both overall and in individual aspects, at the .05 level.

Keywords: personnel administration, private School, welfare education schools,

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้สถานศึกษาสามารถบริหาร

จัดการและปฏิบัติหน้าที่ได้ตามขอบเขตที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังมีการออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 กำหนดให้ปลัดกระทรวงหรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาแต่ละด้านไปยัง คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาให้อำนาจหน้าที่ของตนเอง แล้วแต่กรณี จากผลการประเมินพบว่าสถานศึกษาต่าง ๆ ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการเป็นสถานศึกษานิสิต บุคคลเต็มรูปแบบ ส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะด้านการ บริหารงานบุคคลซึ่งมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และฉบับ แก้ไขเพิ่มเติมเป็นกฎหมายหลักทำให้สถานศึกษามีข้อจำกัดด้านการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อการบริหาร จัดการ เป็นเหตุให้ไม่มีความคล่องตัวและเกิดความล่าช้า ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลได้ ตามเจตนารมณ์การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, น. 14; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, น. 62) อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน (2568, น. 9) กล่าวว่า ในแต่ละปีครูโรงเรียนเอกชนมีการเคลื่อนไหวเข้า-ออก เป็นจำนวน สาเหตุส่วน หนึ่งเกิดจากการไปสอบบรรจุเป็นครูภาครัฐ เนื่องจากมีค่าตอบแทนที่สูงกว่า ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนไม่สามารถ จ่ายค่าตอบแทนที่สูงได้เหมือนกับครูภาครัฐ และต่อให้จ่ายค่าตอบแทนได้สูงเท่ากัน การมีสิทธิสวัสดิการของ การเป็นข้าราชการที่สูงและดีกว่ามาก ครูย่อมไปสอบเป็นครูภาครัฐอยู่ดี

อีกทั้งผลการวิจัยของ คมสิทธิ์ คณากุล (2564, น.12) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เอกชน ในอำเภอปากช่อง ประเทศสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด นครราชสีมา พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมได้พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทุกด้านมีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านการพัฒนาบุคคล รองลงมาคือ ด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ตามความเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมและในแต่ละด้านพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นใน ภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคคลมีความเห็นแตกต่างกัน ส่วนด้าน อื่น ๆ มีความเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ตาม ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคคล ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการ พัฒนาบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และ 4) ผลการเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่องตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน โดยเฉพาะภาพรวมและรายด้านพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการวางแผนบุคคล ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคคลและการ ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัญหาหลักในการบริหารงานบุคคลของ

โรงเรียนเอกชล ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่ามีความไม่สมดุลของอัตรากำลังทั้งจำนวนและคุณภาพ ครูหลายคนต้องรับบทบาทหลายหน้าที่จนเกิดภาระงานสูง ขาดการวางแผนกำลังคนที่ชัดเจน ระบบคัดสรรและการบรรจุยังไม่ตอบโจทย์การกระจายบุคลากร ทำให้เกิดการขาดแคลนหรือซ้อนทับในบางพื้นที่ พร้อมกับข้อจำกัดด้านงบประมาณและแรงจูงใจซึ่งส่งผลกระทบต่อคงอยู่ของบุคลากรและขวัญกำลังใจของครู นอกจากนี้การพัฒนาศักยภาพและการฝึกอบรมยังไม่ครอบคลุมตามความต้องการจริง ทำให้ทักษะการบริหารและการประเมินผลการปฏิบัติงานยังมีช่องว่าง ดังนั้นความต้องการจำเป็นจึงรวมถึงการจัดทำนโยบายและแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม ระบบข้อมูลบุคลากรที่ทันสมัย การเพิ่มโอกาสฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ และมาตรการจูงใจสนับสนุนทางการเงินหรือวิชาชีพเพื่อรักษาครูและกระจายบุคลากรอย่างเป็นธรรม ซึ่งเป็นแนวทางที่หลายงานวิจัยและเอกสารระดับจังหวัดได้เน้นย้ำไว้เพื่อยกระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชล ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นำไปปรับปรุงแผนการการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ทำให้ได้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ครูมีการพัฒนาตนเอง และมีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนที่ดีและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดีของประเทศต่อไป

คำถามการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นอย่างไร
2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมแตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

มีนักวิชาการให้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ได้แก่

การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้าน มีดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากงาน (ธนุส เอียงราช, 2563)

กล่าวถึง การบริหารงานบุคคล มีขอบเขตการบริหารงาน 6 กลุ่ม ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน (สงกรานต์ ตะโคตม, 2563)

การบริหารงานบุคคลมีขอบเขต 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากงาน Xu Weijie (2564)

การบริหารงานบุคคลมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ ทิพวรรณ ชุ่มวงศ์. (2567)

การบริหารงานบุคคล มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ 2) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร 3) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (พรวิภา หาญมตรี, 2568)

งานวิจัยในประเทศสนับสนุนความสำคัญขององค์ประกอบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยพบว่าการวิจัย ของญาณีตา ประสิทธิ์ผล (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครนายก โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน (ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัก, 2563)

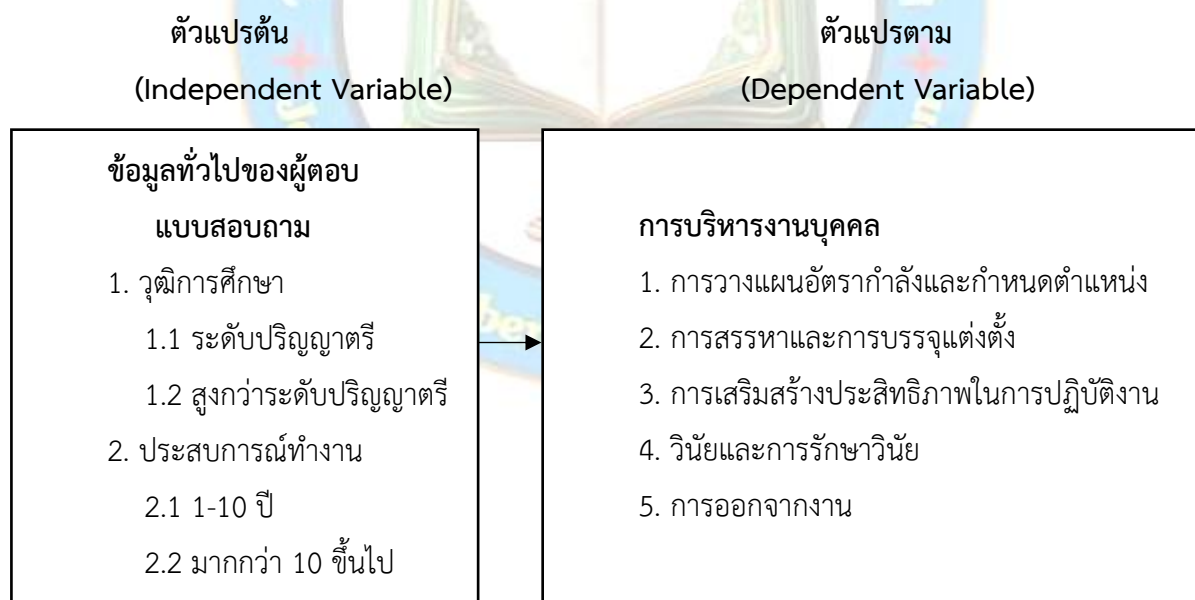
งานวิจัยในต่างประเทศยืนยันในประเด็นเดียวกัน ดังงานวิจัยของ บทบาทหน้าที่การบริหารบุคคล ด้านการรับสมัครและคัดเลือกครู ในรัฐเซาท์ คาโรไลนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่การบริหารงานบุคคลด้านการรับสมัครและการคัดเลือกครูในรัฐเซาท์ คาโรไลนา โดยศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกครูของผู้บริหารโรงเรียนรวม 4 ด้าน คือ ความถี่ของการปฏิบัติ ความรู้ความชำนาญในหน้าที่ การยอมรับ ความสำคัญของหน้าที่ และความต้องการฝึกอบรม (Butler, 2008)

จากการสังเคราะห์แนวคิดและหลักฐานเชิงประจักษ์ดังกล่าวสรุปได้กว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากงาน

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้กรอบองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย.

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งนี้ ผู้วิจัย โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากงาน ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 71 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 63 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบง่ายตามสัดส่วน (Proportional Simple Random Sampling) (Krejcie & Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดฉะเชิงเทรา ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากงาน ซึ่งในแต่ละด้านแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert rating scale ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยคำนวณดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) ซึ่งมีค่า 1.00 ทุกข้อ หลังปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จึงนำแบบสอบถามทดลองใช้กับครู 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Conbarch's Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.94 แสดงความเหมาะสมในระดับสูงสำหรับใช้เก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขออนุญาตจากต้นสังกัดและนำส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่แจกไป จำนวน 63 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมา เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 63 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม วุฒิกศศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for independent samples)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่า ที แบบ Independent sample t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง บริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล บริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา จากการศึกษาค้นคว้า บริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา ในทุกด้านทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจางาน อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรครู มีกระบวนการสรรหาที่มีประสิทธิภาพ และมีการประเมินผลงานครูในการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Xu Weijie (2566) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายกโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคตร (2563) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารจัดอัตรากำลังครูที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งยังมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างมีระบบสามารถตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส ทำให้ครูมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา ระสอน (2564) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง มีสภาพที่เป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก (XU WEIJIE. 2566)

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ มีการเลือกสรรบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ และเมื่อมีตำแหน่ง ภายในที่สูงขึ้นว่างลง โรงเรียนให้โอกาสบุคลากรภายในก่อน การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา ระสอน (2564) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีสภาพที่เป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก (XU WEIJIE, 2566)

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียน สนับสนุนให้ บุคลากรเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้มี การพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการฝึกอบรมอย่างกว้างขวางและประกวดสื่อหรือ นวัตกรรมและอนุญาตแก่บุคลากรได้ศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ XU WEIJIE (2566) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารยกย่องเชิดชู บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านระเบียบ วินัย และผู้บริหารป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านวินัย และการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก (XU WEIJIE, 2566)

1.5 ด้านการออกจากงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ และถูกต้อง และผู้บริหารมีการแจ้งหลักเกณฑ์การลาออกให้บุคลากรทางการศึกษาทราบ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการออกจากงาน อยู่ในระดับมาก (XU WEIJIE, 2566)

2. ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ให้ค่าให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล การ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารเป็นอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ให้ความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีการมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรู้ ความสามารถของบุคลากรรวมทั้งการให้คำแนะนำ คอยชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงาน และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นครูที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคดม (2563) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัดโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา ระสอน (2564) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ Xu Weijie (2566) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับสาวิตรี พลเทพ (2564) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน ที่อยู่ในเหตุการณ์เดียวกันหรือสิ่งแวดล้อมเดียวกันก็必将มีความเห็นที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งการทำงานต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีความรู้ความสามารถที่ต่างกัน ซึ่งผู้บริหารต่างให้ความสำคัญกับบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง มีการจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นพี่เลี้ยงให้กับบุคลากรที่เข้ามาใหม่ มีการกระจายอำนาจโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกท่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ ตะโคดม (2563) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พบว่า การจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนุส เที่ยงราช (2563) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการ

บริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับญานิศา ประสิทธิ์ผล (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบพบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการให้บุคลากร พ้นจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ Xu Weijie (2566) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา ทำให้ทราบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากถึง 5 ด้าน ได้แก่ 5 ด้าน 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากงาน ผลการประเมินดังกล่าวถูกส่งเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนภาพที่แสดงในภาพที่ 2 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา

ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *คู่มือการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- คมสิทธิ์ คณากุล. (2564). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในอำเภอปากช่อง ประเภท สามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา. *การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564*, น. 120-130.
- จิราภรณ์ จันทร์คง. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 10(2), 15-28.
- จิราภรณ์ จันทร์คง. (2561). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเอกชน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ศักดิ์ภู่อ่วม. (2555). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐ สำหรับประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐชนัน รัตนินปฐมภัก. (2563). *กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก*. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ญาณิศา ประสิทธิ์ผล. (2560). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1*. (งานนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ฐิติมา ระสอน. (2564). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.
- ทิพวรรณ ชุ่มวงศ์. (2567). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ธนุส เอียงราช. (2563). *สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- นาซีฮะห์ ลาเตะ. (2564). *การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนราธิวาส*. (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

- ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. (ปริญญาพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พรทิพย์ เสือเหลือง. (2563). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัด
นครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 (วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์
- พริภา หาญมนตรี. (2568). ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
งานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.
(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- มธุรส จิตรโรจนรักษ์ และ นพดล เจนอักษร. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิก ...
นครปฐม เขต 1. วารสารปรัชญาปริทรรศน์.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
สกลนคร.
- สาวิตรี พลเทพ. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลตราด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- สุกัญญา วังทอง. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอัญบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (งานนิพนธ์มหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุวิมล ศรีสุข. (2021). คู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2568). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2568. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ.2566-2570. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา
- Xu Weijie. (2566). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
นครนายก. (การศึกษาค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- Beach, D. S. (19970). *Personal: The management of people at work* (2nd ed.).
New York: Macmillan.
- Beach, D. S. (1980). *Personnel: The management of people at work* (4th ed.).
New York: Macmillan Publishing Co.
- Bhattacharyya, D. K., (2015). *Training and development: Theories and applications*.
New Delhi: SAGE Publications India Pvt.
- Cronbach, L. (1990). *Essentials of Psychological testing* (5th ed). New York: Harper.

- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals fo human resource management* (12th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Denisin, A. S., & Griffen, R. W. (2005). *Human resource management* (2nd ed.). New Dehli: Excel Books.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp.607-610.
- Price, A. (1997). *Human Resource Management*. Lodeon: International Thomson.





แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

Work Motivation of Teachers in Schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1

สิริภา สุขศรี¹, และ สนั่น ประจงจิต²

Siripa Suksri¹, and Sanan Prajongjith²

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 27, 2026 Revised: April 28, 2026 Accepted: April 30, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของเขต 1 และ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวอย่างจำนวน 331 คน สุ่มจากครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของเขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือน 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งและวิทยฐานะ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสบการณ์การทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา,

Abstract

This research aimed to 1) to study work motivation among teachers in schools under the Rayong Primary Education Service Area Office 1; and 2) to compare teachers' work motivation classified by position, educational attainment, and work experience of the respondents. A sample of 331 randomly selected from teachers under the Rayong Primary Education Service Area Office 1. The research instrument was a questionnaire with a reliability

coefficient of 0.98. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The research findings revealed that: 1) The overall level of work motivation among teachers in schools under the Rayong Primary Education Service Area Office 1 was at the high level, from which the aspect of work achievement ranked the highest in terms of mean score, followed by that of the nature of work, while that of salary was ranked the lowest. 2) The comparative analysis of overall work motivation based on position and academic standing showed no statistically significant differences at the 0.05 level. However, the comparison of work motivation classified by work experience showed statistically significant differences at the 0.05 level

Keywords: Motivation in work performance, work experience, regional education office.

บทนำ

การบริหารองค์กรในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความก้าวหน้าและความยั่งยืน ทุกองค์กรต่างคาดหวังให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตามหากบุคลากรขาดคุณภาพหรือแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรขาดความต่อเนื่อง เกิดการลาออกบ่อยครั้ง และกลายเป็นปัญหาที่บั่นทอนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว ดังนั้น การสร้างและรักษาแรงจูงใจของบุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาและเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566) องค์กรย่อมคาดหวังที่จะได้รับประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดจากบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเป็นกำลังหลักในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในทางการจัดการองค์กรไม่ได้เพียงแค่ต้องการประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังต้องการประสิทธิผล (Effectiveness) หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเป็นรูปธรรมด้วย กล่าวคือการบริหารองค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องสามารถผสมผสานทั้งการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการบรรลุผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมาย หากองค์กรใดขาดบุคลากรที่มีคุณภาพหรือบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร การที่พนักงานทำงานอย่างไร ประสิทธิภาพ ย่อมสะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจหรือพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้ ปัญหานี้มักแสดงออกในรูปของการลาออกบ่อยครั้ง โดยเฉพาะพนักงานใหม่ที่อยู่ได้เพียงไม่กี่ปีก็ย้ายงาน ซึ่งทำให้องค์กรต้องสูญเสียทรัพยากร ทั้งในด้านเวลา งบประมาณ และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน (Robbins & Judge, 2019)

แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนพฤติกรรมและการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและเป้าหมายขององค์กร บุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงจะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจทำงานกับองค์กรต่อไป ทำให้องค์กรได้รับ

ประโยชน์ทั้งในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมทำให้บุคลากรทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา มีความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร หากแรงจูงใจในการทำงานไม่เหมาะสม บุคลากรอาจเกิดความไม่พอใจ ท้อแท้ ขาดกำลังใจ หรือเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและสร้างช่องว่างในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในทางที่ไม่ถูกต้อง เช่น การทุจริตหรือคอร์รัปชัน ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียร้ายแรงต่อองค์กร (วรรณอาวรรณ, 2557) การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ในปัจจุบันบทบาทของครูไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานพยาบาลและงานอาคารสถานที่ ซึ่งเป็นปัญหาที่พบได้บ่อยในโรงเรียนที่มีบุคลากรจำกัด การที่ครูต้องรับผิดชอบงานนอกเหนือจากหน้าที่หลัก ส่งผลให้มีเวลาเตรียมการสอนและจัดทำสื่อการสอนลดลง ซึ่งท้ายที่สุดแล้วย่อมกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากภาระงานที่เกินตัวแล้ว ยังมีปัญหาเชิงโครงสร้างที่ซับซ้อน ได้แก่ การขาดแคลนครู โดยเฉพาะในบางกลุ่มสาระ ทำให้ครูต้องสอนในวิชาที่ไม่ตรงกับความถนัด การโยกย้ายครูบ่อยครั้งทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่สามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยเหล่านี้ประกอบกับภาระงานเอกสารราชการจำนวนมาก และประสบการณ์ที่ไม่ชำนาญของผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารบรรจุใหม่ ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญที่บั่นทอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและลดทอนคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผู้บริหารและครูไม่สามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากขาดแคลนครูในบางกลุ่มสาระ มีอัตราการโยกย้ายบ่อยและมีภาระงานเอกสารราชการจำนวนมาก (ภัทรลี้ แนนอน, 2565)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในแต่ละพื้นที่ อันจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้จะมีภาระงานที่ทำทลาย และความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปใช้พัฒนาและปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน อันจะเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการบุคลากร และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1อยู่ในระดับใด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา 1 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา 1

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา 1 แตกต่างกัน

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา 1 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา 1 แตกต่างกัน

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจหมายถึง สิ่งกระตุ้นให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้และการทำกิจกรรมต่าง ๆ คือแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมและสิ่งเร้าหลากหลายรูปแบบ ซึ่งมีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยสิ่งจูงใจอาจอยู่ในรูปของวัตถุ เช่น ผลตอบแทน หรืออยู่ในรูปแบบที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ตำแหน่ง อำนาจ เกียรติยศ รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมและคุณค่าทางอุดมคติ นอกจากนี้ ปัจจัยทางสังคม และโอกาสในการมีส่วนร่วม เช่น การได้รับการยอมรับ การปรับรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับความถนัด และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงานมากขึ้น ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (วัชรวิทย์ เจริญกุล, 2563)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึงกระบวนการต่างๆ ทางร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออก ทางพฤติกรรมเพื่อที่จะก่อให้เกิดจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายที่ต้องการ (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดมเมืองเพีย, 2563)

ความสำคัญของแรงจูงใจหมายถึงการช่วยให้พฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายงานและทำให้สังคมมีระบบที่ดีก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวกจะช่วยให้เสริมสร้างขวัญกำลังใจ สามัคคีจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นการควบคุมการทำงานให้ราบรื่น ทำให้เกิดศรัทธาและมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้วยเหตุนี้ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากทั้งปัจจัยส่วนตัวและสิ่งเร้าภายนอกจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่หล่อหลอมการกระทำและผลักดันให้บุคคลมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ณัฐดนัย ไทยถาวร, (2561)

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งตอบสนองความต้องการและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ ความสามารถ และความพยายามในการทำงานอย่างเต็มใจและเต็มศักยภาพ ในทางตรงกันข้าม หากขาดแรงจูงใจ บุคลากรอาจแสดงพฤติกรรมในลักษณะเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น และไม่มีความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความก้าวหน้าขององค์กรโดยรวม (นิราวัลย์ ศรีทอง, (2563))

ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจ ใด ๆ มากกระตุ้นซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่งการจูงใจประเภทนี้ได้แก่ 1.1) ความต้องการ (Need) สภาวะภายในที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองเป้าหมาย เมื่อบรรลุผลจะก่อให้เกิดความพึงพอใจและสภาวะผ่อนคลายทางจิตใจ 1.2) ความปรารถนา (Desire) ความต้องการในระดับที่รองลงมา ซึ่งมีแรงผลักดันน้อยกว่า หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่คาดหวัง บุคคลจะไม่มีความรู้สึกระทอนใจมากนัก 1.3) ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความใฝ่ดีและความมุ่งมั่นที่ผลักดันให้บุคคลแสวงหาหนทางเพื่อความก้าวหน้าและการบรรลุจุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น 1.4) ความจดจ่อในสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นความตั้งใจและทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว 1.5) ทักษคติหรือเจตคติ (Attitude) มุมมองเชิงความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งรอบตัว เช่น การมีทัศนคติเชิงบวกต่อหัวหน้างาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นสำคัญให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีและ 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยหรือสิ่งเร้าจากสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของผู้กระตุ้นปัจจัยเหล่านี้รวมถึง เป้าหมายและความคาดหวัง สิ่งที่กำหนดไว้เพื่อให้บุคคลมุ่งไปให้ถึงการเสริมแรงเชิงบวก เช่น การได้รับคำชมเชย การมอบรางวัล และการส่งเสริมความก้าวหน้าการเสริมแรงเชิงลบและการบังคับ เช่น การตำหนิการคาดโทษ การลงโทษ รวมถึงสภาวะการแข่งขันและการประกวดแข่งขันต่าง ๆ (การดี อนันต์นาวิ, (2557))

สรุปได้ว่า ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือพลังที่เกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกของบุคคล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง มีความตั้งใจ ความพยายาม และความต่อเนื่องในการกระทำ เพื่อมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือความต้องการที่กำหนดไว้ แรงจูงใจยังเป็นปัจจัยที่ช่วยกำหนดรูปแบบและระดับของพฤติกรรม รวมทั้งส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลากหลาย เช่น ความต้องการส่วนบุคคล ความสนใจ ค่านิยม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน การยอมรับทางสังคม และโอกาสในการพัฒนา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีส่วนช่วยเสริมสร้างให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

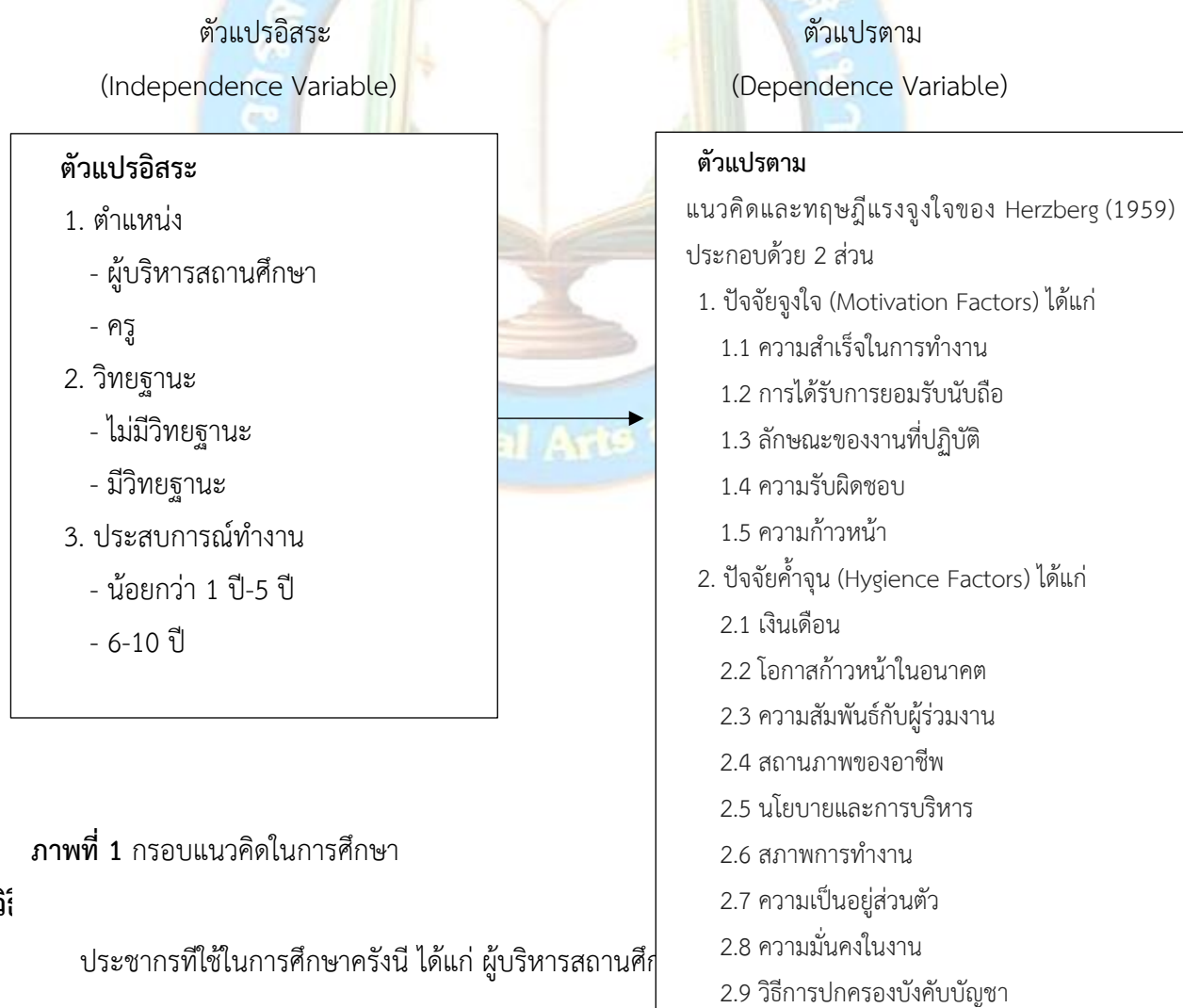
ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp.113-115) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่แบ่งองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มี 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานองค์ประกอบชนิดนี้มี 9 ประการ ดังนี้ 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 4) สถานภาพของอาชีพ 5) นโยบายและการบริหาร 6) สภาพการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความมั่นคงในงาน 9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามแนวคิดของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp.113-115) ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 2,356 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 331 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่าง จากตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

5 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความ เชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ ผ่าน Google Form โดย การเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือส่งให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คนในการตอบ ผลปรากฏว่า แบบสอบถามที่ ตอบกลับมาจำนวน 307 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.75 เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว นำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอใน รูปตารางและความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามสมมติฐานข้อที่ 1 โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์โดยรวม รายด้าน และรายข้อ กำหนดเกณฑ์แปลผล

เป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน ตามสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แบบกลุ่มเป้าหมายที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples

สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.60	0.40	มากที่สุด	1
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.57	0.43	มากที่สุด	6
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.58	0.40	มากที่สุด	2
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.57	0.42	มากที่สุด	5
5.ด้านความก้าวหน้า	4.55	0.41	มากที่สุด	8
6.ด้านเงินเดือน	4.46	0.49	มาก	14
7.ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	4.58	0.42	มากที่สุด	4
8.ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.53	0.47	มากที่สุด	11
9.ด้านสภาพของอาชีพ	4.58	0.45	มากที่สุด	3
10.ด้านนโยบายและการบริหาร	4.53	0.48	มากที่สุด	10
11.ด้านสภาพการทำงาน	4.49	0.48	มาก	12

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
12.ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.47	0.48	มาก	13
13.ด้านความมั่นคงในงาน	4.57	0.40	มากที่สุด	7
14.ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.54	0.47	มากที่สุด	9
รวม	4.54	0.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.54$, $SD=0.33$) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.60$, $SD=0.40$) รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.58$, $SD=0.40$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ 14 ได้แก่ ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ($M=4.46$, $SD=0.49$) ตามอันดับ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครู		t	p-value
	Mean	SD	Mean	SD		
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.84	0.22	4.59	0.40	2.740	.029
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.78	0.29	4.55	0.43	2.250	.127
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.78	0.30	4.57	0.40	2.305	.240
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.75	0.32	4.56	0.42	1.993	.172
5.ด้านความก้าวหน้า	4.73	0.33	4.54	0.42	1.920	.387
6.ด้านเงินเดือน	4.70	0.39	4.44	0.49	2.319	.164
7.ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	4.70	0.34	4.57	0.42	1.383	.116
8.ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.80	0.31	4.51	0.48	2.719	.012
9.ด้านสถานภาพของอาชีพ	4.77	0.34	4.57	0.45	1.958	.122
10.ด้านนโยบายและการบริหาร	4.70	0.36	4.52	0.48	1.637	.150
11.ด้านสภาพการทำงาน	4.75	0.39	4.47	0.48	2.572	.104
12.ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.68	0.35	4.46	0.48	2.033	.045
13.ด้านความมั่นคงในงาน	4.70	0.32	4.56	0.40	1.529	.063
14.ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.80	0.31	4.52	0.47	2.631	.008
รวม	4.75	0.25	4.53	0.33	2.892	.245

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยาสระของ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยาสระของ เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน	ไม่มีวิทยฐานะ		มีวิทยฐานะ		t	p-value
	Mean	SD	Mean	SD		
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.58	0.44	4.63	0.35	-1.291	.192
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.53	0.47	4.61	0.37	-1.563	.053
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.57	0.43	4.59	0.36	-.590	.431
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.57	0.43	4.58	0.40	-.236	.416
5.ด้านความก้าวหน้า	4.55	0.43	4.56	0.40	-.371	.627
6.ด้านเงินเดือน	4.39	0.53	4.53	0.43	-2.480	.167
7.ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	4.57	0.43	4.58	0.41	-.335	.820
8.ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.50	0.61	4.55	0.48	-.840	.647
9.ด้านสภาพของอาชีพ	4.60	0.43	4.56	0.46	.832	.217
10.ด้านนโยบายและการบริหาร	4.52	0.49	4.54	0.47	-.277	.388
11.ด้านสภาพการทำงาน	4.44	0.49	4.54	0.46	-1.710	.229
12.ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.44	0.52	4.51	0.44	-1.357	.021
13.ด้านความมั่นคงในงาน	4.54	0.42	4.60	0.98	-1.236	.087
14.ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.50	0.46	4.58	0.48	-1.442	.543
รวม	4.52	0.34	4.57	0.32	-1.257	.264

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยาสระของ เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.795	2	.398	2.519	.082
	ภายในกลุ่ม	47.984	304	.158		
	รวม	48.779	306			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.902	2	.451	2.490	.085
	ภายในกลุ่ม	55.037	304	.181		
	รวม	55.939	306			
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.113	2	.557	3.607	.028
	ภายในกลุ่ม	46.909	304	.154		
	รวม	48.022	306			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.897	2	.448	2.620	.074
	ภายในกลุ่ม	52.027	304	.171		
	รวม	52.923	306			
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.268	2	.134	.787	.456
	ภายในกลุ่ม	51.755	304	.170		
	รวม	52.024	306			
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.598	2	.799	3.378	.035
	ภายในกลุ่ม	71.892	304	.236		
	รวม	73.490	306			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	.462	2	.231	1.332	.265
	ภายในกลุ่ม	52.762	304	.174		
	รวม	53.224	306			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.673	2	.336	1.517	.221
	ภายในกลุ่ม	67.433	304	.222		
	รวม	68.106	306			
ด้านสถานภาพของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.219	2	.609	3.107	.046
	ภายในกลุ่ม	59.629	304	.196		
	รวม	60.848	306			

ตารางที่ 4 (ต่อ)

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.462	2	.231	.993	.376
	ภายในกลุ่ม	70.681	304	.233		
	รวม	71.143	306			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.0707	2	.354	1.551	.214
	ภายในกลุ่ม	69.319	304	.228		
	รวม	70.027	306			
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.0829	2	.414	1.807	.168
	ภายในกลุ่ม	69.704	304	.229		
	รวม	70.553	306			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.085	2	.542	3.434	.034
	ภายในกลุ่ม	48.029	304	.158		
	รวม	49.114	306			
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.068	2	.034	.155	.856
	ภายในกลุ่ม	66.942	304	.220		
	รวม	67.010	306			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.660	2	.330	3.069	.048
	ภายในกลุ่ม	32.699	304	.108		
	รวม	33.359	306			

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ด้านสภาพของอาชีพและด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยองเขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการในสถานศึกษา รวมถึงการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ อาจเป็นผลมาจากการที่ครู

ได้รับการตอบสนองทั้งในด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2559) ที่พบว่าปัจจัยด้านการบริหารและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษาในระดับสูง และหากองค์กรมีการสนับสนุนอย่างเหมาะสมจะส่งผลให้แรงจูงใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ดังนั้น แม้ว่าผลการวิจัยจะไม่ใช่ไปตามสมมติฐานแต่ถือเป็นข้อค้นพบในเชิงบวกที่แสดงให้เห็นถึงระดับแรงจูงใจของครูที่สูงกว่าที่คาดการณ์ ซึ่งสะท้อนถึงความเข้มแข็งของการบริหารจัดการในสถานศึกษา และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อรักษาและส่งเสริมแรงจูงใจของครูให้อยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในระยะยาวต่อไป

2. ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตาม ตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูทุกตำแหน่งปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานเดียวกันมีภาระงานและสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกันรวมถึงได้รับการสนับสนุนอย่างเท่าเทียมจึงทำให้แรงจูงใจไม่แตกต่างกันทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรพงษ์ ประสพสุข (2563) และ กิตติคุณ ดรพงษ์พานิช (2562) ที่พบว่าตำแหน่งหน้าที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการบริหารงานมีความเป็นธรรมและยึดมาตรฐานเดียวกัน

3. ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตาม วิทยฐานะ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูทุกระดับยึดจรรยาบรรณวิชาชีพและเป้าหมายผู้เรียนเป็นสำคัญปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานเดียวกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) จึงทำให้แรงจูงใจใกล้เคียงกัน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติคุณ ดรพงษ์พานิช (2562) และ กิตติพงษ์ สังข์พิน (2564) ที่พบว่าวิทยฐานะไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจเนื่องจากได้รับการสนับสนุนอย่างเท่าเทียมและให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสำเร็จในการทำงานเป็นหลัก

4. ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันตาม ประสบการณ์ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์สูงมีความเชี่ยวชาญได้รับความไว้วางใจ และมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพมากกว่า ขณะที่ครูใหม่ยังอยู่ในช่วงปรับตัว นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างด้านเงินเดือนและความมั่นคงตามแนวคิดของ Herzberg โดยครูที่มีประสบการณ์สูงมีรายได้และสวัสดิการมั่นคงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา พิบูลพันธ์ (2562) และ ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ที่ชี้ว่าประสบการณ์มีผลต่อแรงจูงใจด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการช่วยเหลือค่าใช้จ่าย เช่น ที่พัก อาหาร และการสนับสนุนทางการเงินรวมถึงประสานแหล่งเงินทุนเพื่อลดหนี้สิน เพิ่มสภาพคล่อง และลดความกังวลของครู

1.2 ผู้บริหารควรบริหารแบบมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมทุกระดับ พร้อมส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและระบบยกย่องที่ยึดผลลัพธ์ เพื่อรักษาแรงจูงใจให้คงอยู่ในระดับสูงอย่างยั่งยืน

1.3 ผู้บริหารควรควรบริหารแบบแยกตามกลุ่ม โดยครูใหม่เน้นพี่เลี้ยงและสวัสดิการ ส่วนครูประสบการณ์สูงเน้นบทบาทผู้นำและการยกย่องพร้อมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามรุ่น (PLC) เพื่อลดช่องว่างและเสริมแรงจูงใจให้ทุกกลุ่มอย่างยั่งยืน

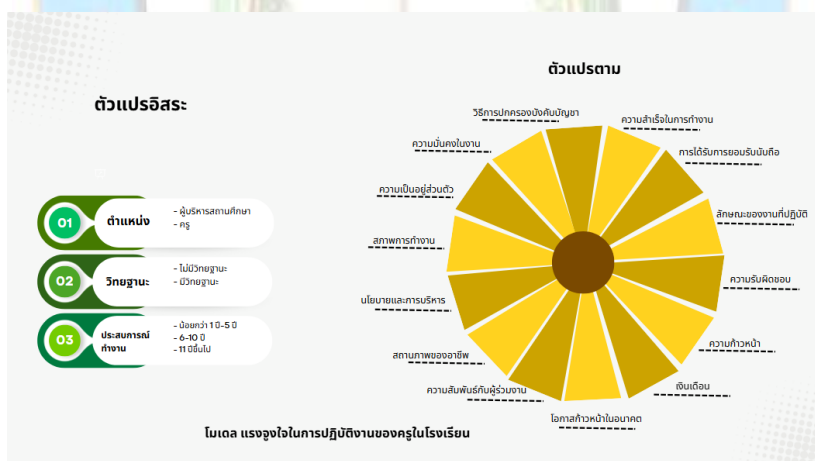
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาวิจัยการใช้การ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับกลุ่มตัวอย่างที่เจาะจงมากขึ้น เช่น กลุ่มครูที่มีผลการประเมินระดับดีเยี่ยม หรือกลุ่มครูรุ่นใหม่เพื่อค้นหาปัจจัยภายใน

2.2. ควรศึกษาการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation Enhancement Model) สำหรับครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่เขตเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูง

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันตามตำแหน่งวิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน 14 ด้าน 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) เงินเดือน 7) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 8) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 9) สภาพภาพของอาชีพ 10) นโยบายและการบริหาร 11) สภาพการทำงาน 12) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 13) ความมั่นคงในงาน 14) วิธีการปกครองบังคับบัญชา ดังภาพที่ 2 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

กิตติคุณ ดรพงษ์พานิช. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- กิตติพงษ์ สังข์พิน. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต] สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์. 5, (1). 424-436.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร, (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.[วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีนิราวัลย์ ศรีทอง (2563)
- ธีรพงษ์ ประสพสุข. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ครุ ศาสตร์มหาบัณฑิต] สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิราวัลย์ ศรีทอง, (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.บุญชม ศรีสะอาด, 2560(ภัทราลี เน้นอน, 2565)
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทเอจีซีโอโตโมทีฟ(ประเทศ ไทย) จำกัด. [สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกริก.ภารดี อนันต์นาวี (2557, น.23-25)
- รุ่งทิพา วิบูลย์พันธ์. (2562). ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วรรณภา อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับ ปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- วัชรวิศ เจริญกุล, (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโณงเรียนบ้านยางสูง [สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปกร
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนคร หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work (2nd ed.)*. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson.

คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

Professional Administrator Characteristics in the Digital Era: A Case Study of the Kaewkowitz Inter-School Campus under the Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office

เอกวรรณ เทียมพิจารณ¹, เสาวภาภรณ์ แหยมเพ็ชร²

EKKAWAN TIEMPHIJARN¹ & 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 27, 2026 Revised: April 30, 2026 Accepted: April 30, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท และ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สหวิทยาเขตแก้วโกวิท จำนวน 162 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วนตามตารางของ เครจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารยุคใหม่ 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ, ยุคดิจิทัล, สหวิทยาเขตแก้วโกวิท, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา, ฉะเชิงเทรา

Abstract

This study aimed to 1) study the characteristics of professional administrators in the digital era within the Kaewkowitz United Campus; and 2) compare these professional characteristics based on educational levels and years of work experience. The sample group consisted of 162 teachers from the Kaewkowitz United Campus, selected through proportional simple random sampling based on the Krejcie and Morgan table. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.96. Data were analyzed using mean, standard deviation, and t-test.

The results of the study found that 1) The characteristics of professional administrators in the digital age at the Kaewkowitz United Campus, both overall and in each individual aspect, were at the highest level. Upon considering each aspect, the highest mean was found in "Transformational Leadership," while the lowest mean was found in "Modern Management." 2) The comparison of professional administrator characteristics in the digital age, categorized by educational level, showed no significant differences overall or in individual aspects. and 3) The comparison of professional administrator characteristics in the digital age, categorized by work experience, also showed no significant differences overall or in individual aspects.

Keywords: Professional Administrator Characteristics, Digital Era, Kaewkowitz Inter – School Campus, Secondary Educational Service Area Office, Chachoengsao

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเข้าสู่สังคมดิจิทัล ซึ่งระบบการศึกษาไทยยังขาดความพร้อมในการค้นหา รูปแบบวิธีการที่เหมาะสมในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลง ทางภาคการศึกษา (Education) ในศตวรรษที่ 21 ที่มีวิวัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สถานการณ์ทางการศึกษากำลังเผชิญกับความท้าทายมากมาย เช่น ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ในเขตเมืองและชนบท การลดลงของจำนวนผู้เรียนในหลายพื้นที่จากภาวะประชากรเกิดน้อย การเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนความคาดหวังของสังคมต่อคุณภาพของ โรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่สูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวสู่การเป็น “ผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล” ที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมในระดับสูงขึ้น การเป็นผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องมีคุณลักษณะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบท ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยี

คอมพิวเตอร์ (Information and Communication Technology) ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายในระยะยาว การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) โดยเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1, 2568, น.1-3)

ดิจิทัลเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ทั้งการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม การบริหารงานกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของ สถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหาร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ICT มาใช้เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่างๆ ผู้บริหารในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าอย่างแท้จริง รวมถึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติ และแนวคิดการบริหารของตนเอง ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้สถานศึกษา มีความทันสมัย สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุกๆ ด้าน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559) สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีการพัฒนาระบบ ราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ 4.0 ด้วยนวัตกรรม และการ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ปรับปรุงประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทาง ปรับปรุงระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา โดยยึดหลักความจำเป็นและใช้พื้นที่เป็นฐาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งและสายงานต่างๆ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของส่วนราชการให้เป็นไปตามกลไกการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชน โดยมุ่งเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาเพื่อร่วมกัน "พลิกโฉมการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล" (Transforming Education to Fit in the Digital Era) การเรียนรู้ ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลจัดหาเครื่องมือ พร้อมอุปกรณ์เทคโนโลยี

ที่ทันสมัยสำหรับการเรียนรู้ จัดหาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงของสถานศึกษา พัฒนา ส่งเสริม และขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ผู้เรียนทุกคนที่ทุกเวลา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

การสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ เพื่อให้ผู้นำและผู้บริหารภาครัฐมีความคิดเชิงกลยุทธ์ มีความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทั้งระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก มีความสามารถในการนำหน่วยงาน และมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว โดยต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566-2570, น. 80-92) สอดคล้องกับ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาในยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริม พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล มุ่งหวังให้ได้รับโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสำหรับคนไทย ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาตอบสนองต่อการพัฒนา เพื่อให้เข้าถึงการให้บริการ ความเท่าเทียมอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งภาครัฐ มีหน้าที่สนับสนุนให้จัดการศึกษาดังกล่าว ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 จังหวัดนครราชสีมา มีทั้งหมดจำนวน 28 โรงเรียน ภายใต้การบริหารจัดการของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเน้นที่จะยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การอ่านออก เขียนได้ และผู้เรียนสามารถคิดเป็น ทำเป็น วิเคราะห์ สังเคราะห์ ได้ มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกภาคส่วน ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ แต่ในช่วงปีการศึกษา 2567 ที่ผ่านมา พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) วิชาภาษาไทย วิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยทุกรายวิชาต่ำกว่าระดับประเทศ ที่ร้อยละ 0.04 ดังนั้น ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 จังหวัดนครราชสีมา ควรนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างชัดเจนและให้มีประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา, 2567)

รายงานผลการประเมินตนเองในการประกันคุณภาพของโรงเรียนพุทธจริยสัมพันธ์ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับ 3 ขึ้นไปเฉลี่ยทุกรายวิชา ร้อยละ 64.82 ซึ่งต่ำกว่าค่าเป้าหมายตามที่กำหนดในมาตรฐานการศึกษา ระดับสถานศึกษา มาตรฐานที่ 8 (ร้อยละ 66) ซึ่งไม่สอดคล้องกับค่าเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ (รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา SAR, 2567)

ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำกว่าค่าเป้าหมายตามที่กำหนดในมาตรฐานการศึกษานั้น สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา กล่าวคือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ ของผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำต้องแสดงบทบาทสำคัญในเชิงวิชาการต้องเข้าใจ และรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจะต้องมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการที่เป็นวิชาชีพของตนเองอย่างลุ่มลึก จนสามารถใช้ในการให้ คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นที่ จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ สามารถ โน้มน้าว จูงใจ หรือชักนำให้บุคลากรใน สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ และตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมถึงและประสาน สัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการวัดการเรียนรู้การสอนและคุณภาพของ ผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2561)

จากปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้ศึกษาเห็นความสำคัญต่อการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เป็นผู้สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้กับครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถและมีความพร้อมทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีไปยังผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจ ศึกษาเรื่องคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัลที่มีคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในยุค ดิจิทัลมากน้อยเพียงใด และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ในการ วิเคราะห์วางแผนพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล และปรับปรุงการ บริหารงานของผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพต่อไป รวมทั้งเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารนำไปใช้ ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ที่สำคัญจะเป็นประโยชน์ ต่อครูในการทราบข้อมูลพื้นฐานสำหรับการบริหารงานด้านต่างๆที่มีความสัมพันธ์กันในสถานศึกษา เพื่อใช้ ในการวางแผนพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน นั่นคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียนที่สูงกว่าค่าเป้าหมายตามที่กำหนดในมาตรฐานการศึกษา

คำถามของการศึกษา

1. คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยาอยู่ในระดับใด
2. คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างไ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ผู้ศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยา

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานในการศึกษา

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 จังหวัดบุรีรัมย์แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 จังหวัดบุรีรัมย์แตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารมืออาชีพมีความสำคัญอย่างมาก เพราะในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม มีการปฏิรูปการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ จึงจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย, 2562)

ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ต้องมีประสิทธิภาพ และสามารถนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับขององค์กร (วีระพงษ์ ประดอง, (2563)

ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความชาญฉลาด และประสบการณ์ในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมวิชาชีพ ประชาชน และสังคม ซึ่งมีองค์ประกอบหลักของผู้บริหารมืออาชีพประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจ 2) สมรรถนะความเป็นมืออาชีพ และ 3) จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบหลักจะประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่หลากหลาย (วิบูลย์ วงสะพงษ์, (2565)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและนำการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยี สร้างและคงไว้ ซึ่งวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีของครูและนักเรียน (ธาวินกาญจน์ วุฒิพรพงศ์, 2564)

ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล ในเชิงปฏิบัติการว่าเป็นชุดสมรรถนะและพฤติกรรมที่หลอมรวมภาวะผู้นำดิจิทัล ทักษะดิจิทัล วิสัยทัศน์ ด้านเทคโนโลยี การจัดการทุนมนุษย์/องค์กร และการบริหารหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (พรณิศา ชันเพ็ชร, 2565)

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะเฉพาะตัว และคุณลักษณะทางวิชาชีพเหมาะสม บริหารงาน โดยใช้ทรัพยากรที่มีผลลัพธ์ของงานเป็นที่ยอมรับ และเคารพจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ และประชาชน (Taylor, 2005)

กำหนด “digital leadership” สำหรับผู้บริหาร (อิงมาตรฐาน ISTE-A) ว่าเป็นการสร้างแรงบันดาลใจและนำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ผ่านเทคโนโลยี สร้างและคงอยู่ ของวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และพัฒนาวิชาชีพด้วยเทคโนโลยี ซึ่งเป็นสาระของ “ผู้บริหารมืออาชีพ ในยุคดิจิทัล” (Zhong, (2017)

คุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร และหัวหน้ากลุ่ม 8 กลุ่มสาระเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร อำเภองาว จังหวัดลำปาง โดยภาพรวม มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับต่อไปนี้ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตจริยธรรม ด้านคุณลักษณะแห่งจิตเคารพ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ และด้านคุณลักษณะแห่งจิตชำนาญการ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และหัวหน้ากลุ่ม 8 กลุ่มสาระ เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร อำเภองาว จังหวัดลำปาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 2 ด้าน และไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน ด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ และด้านคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และหัวหน้ากลุ่ม 8 กลุ่มสาระ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ และ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตจริยธรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (อนุพนธ์ คำหล้า, 2564)

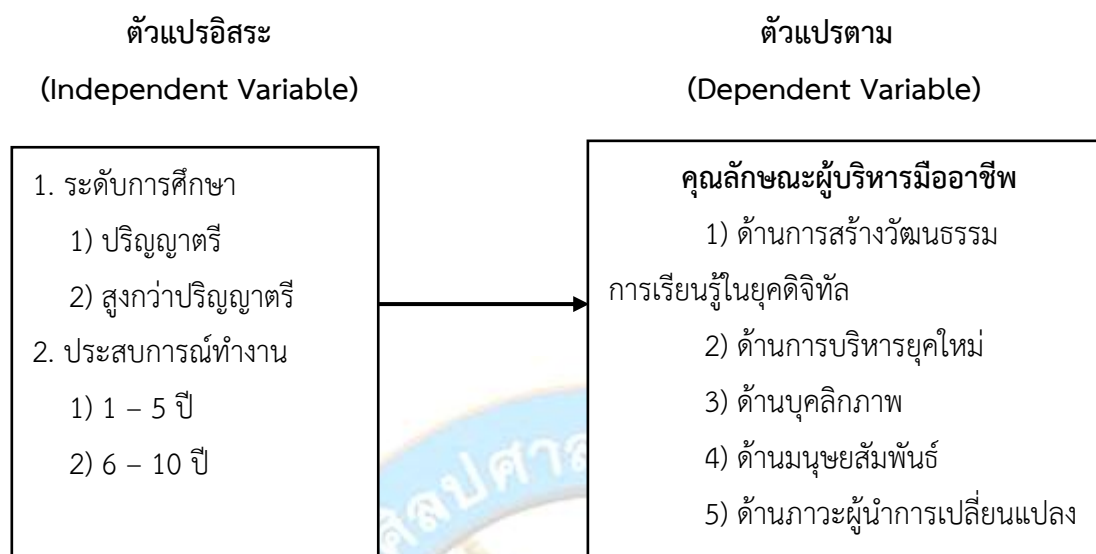
ผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะหลายด้านเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารมีความจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน การจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมต่อทิศทางของยุคสมัยและจะต้องมีความเข้าใจบริบทของสถานศึกษาเป็นอย่างดี และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างยั่งยืน ผู้บริหารจะต้องทำการวิเคราะห์สถานศึกษาทั้งระบบเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษากำลังเผชิญอยู่ และนำไปวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาให้สถานศึกษาเกิดความก้าวหน้าและสอดคล้องต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยการเป็นผู้บริหารในยุคดิจิทัล จึงไม่เพียงแต่ต้องมีความรู้และทักษะทางเทคโนโลยี แต่ยังต้องมีความสามารถในการปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล (จามรโชติ และ ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, 2568)

กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

ผู้ศึกษาได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้สังเคราะห์แนวคิดของจุฬาลักษณ์ อักษรณรงค์ และกุหลาบ ปุริสาร, (2561) ขวัญหล้า น้อยนวล และคณะ, (2564) ไพชนนต์ อ่อนน้อย, (2563) เอกชัย กี่สุขพันธ์, (2563, ย่อหน้าที่ 3) สุกัญญา แซ่มน้อย, (2562) ต๋องลักษณ์ บุญธรรม, (2559) Eric Sheninger, (2019) Stewart,

(2015) และ Kaganer, (2014) โดยคัดเลือกตามความถี่เกินครึ่งหนึ่งได้คุณลักษณะผู้บริหาร มืออาชีพในยุคดิจิทัลจำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 2) ด้านการบริหารยุคใหม่ 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปรากฏภาพดังนี้



วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 274 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 162 คน ได้มาจากการเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V., & D.W. Morgan, 1970) แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ออกคำสั่งจากคณะศิลปศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกริก ส่งถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

2. ผู้ศึกษาได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม ไปส่งที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำนวน 7 โรงเรียน เพื่ออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ โดยผู้ศึกษาจะเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองตามเวลาที่กำหนด

3. ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนด ผู้ศึกษาติดตามด้วยตนเอง โดยจะประสานงานขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนอีกครั้ง และนัดรับแบบสอบถามกลับคืน

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของ แบบสอบถามที่แจกไป จำนวน 162 ฉบับ ผู้ศึกษาได้รับกลับคืนมา เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

การศึกษานี้ ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ ทำงาน วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการศึกษา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมและรายด้าน นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบ (จิราภรณ์ จันทร์คง, 2561)

4.50 - 5.00 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ อยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขต แก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (t -test for independent samples)

บทสรุป

1. คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขต แก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขต แก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขต แก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 พบประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขต แก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขต แก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุดอาจเป็นเพราะว่าอาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันยุคทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพชยนต์ อ่อนช้อย, (2563) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า คุณลักษณะด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาด้วยการเรียนรู้ และเข้าถึงนโยบายอย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายการเรียนรู้หลากหลาย ใช้เครื่องมือดิจิทัลแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพครู ตระหนักถึงคุณค่าของนวัตกรรมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ นำสารสนเทศมาเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ นำเทคโนโลยีมาใช้ ในการทำงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมแบบ เป็นทีมกับการมุ่งเน้นส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสม ชื่นชม ในความสำเร็จและความก้าวหน้า ทำงานตามภารกิจให้เข้ากับสภาพปัญหาและความต้องการของครู และหาแนวทางหรือวิธีการ แก้ไขปัญหาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธัญญา พรพทุมชัยกิจ และคณะ, (2564, น. 50-64) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขต แก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่างมีความคาดหวังและบรรทัดฐานในการมองคุณลักษณะของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่สถานศึกษาเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้ครูทุกระดับการศึกษาได้รับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงจากการบริหารงาน ในลักษณะเดียวกัน จึงมองเห็นพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้บริหารผ่านวิสัยทัศน์และการใช้เทคโนโลยี ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ประกอบกับการปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบ มาตรฐานวิชาชีพ และแผนพัฒนาการศึกษาของ

สังกัดเดียวกัน ทำให้ครูมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ผู้บริหารมีอาชีพพึงปฏิบัติไม่ต่างกัน นอกจากนี้ การที่สถานศึกษาเน้นการทำงานเชิงระบบและการสื่อสารภายในองค์กรที่ทั่วถึง ทำให้ครูทุกคนได้รับทราบนโยบายและเห็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารในเชิงประจักษ์เหมือนกัน ส่งผลให้ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้มุมมองหรือการรับรู้ต่อคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒินันท์ พะสียา, พงษ์ศักดิ์ ทองพินซัง, อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ, และ พิมล วิเศษสังข์, (2567, น. 125-138) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในตำแหน่ง พบว่าโดยภาพรวมมี ความคิดเห็นแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบริบทของการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษาที่เร่งให้ครูทุกช่วงวัยต้องปรับตัวเข้าสู่ระบบดิจิทัล โดยครูที่มีประสบการณ์ 1 - 5 ปี ซึ่งเป็นกลุ่ม Digital Natives มักมีความคาดหวังสูงต่อการที่ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการ ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี แม้จะเริ่มต้นการทำงานในยุคคาบเกี่ยว แต่ก็ได้สั่งสมทักษะจากการเผชิญกับนโยบายปฏิรูปการศึกษาแบบดิจิทัลมาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูทั้งสองกลุ่มมีบรรทัดฐานและภาพลักษณ์ของผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทิศทางเดียวกัน คือ ต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถสนับสนุนทรัพยากรด้าน ICT และมีทักษะการสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การได้รับนโยบายจากส่วนกลางและการเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพในหลักสูตรเดียวกันภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังหล่อหลอมให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันในช่วงทศวรรษแรกนี้ มีความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และสมรรถนะ ที่จำเป็นของผู้บริหารยุคใหม่ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นเอกภาพ การตีความความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาในมุมมองของครูทั้งสองกลุ่มจึงมุ่งเน้นไปที่การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์จากการบริหารแบบดั้งเดิมสู่การเป็นผู้บริหารเชิงนวัตกรรมที่สามารถเชื่อมโยงเทคโนโลยีเข้ากับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างไร้รอยต่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี พรหมทะสาร, (2561, น. 45-65) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม พบว่า (1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะ ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม มีความสำคัญอยู่ในระดับ มากทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ คือด้านบุคลิกภาพ ด้าน คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านทักษะทางการบริหาร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านประสบการณ์และผลสำเร็จ

ในการปฏิบัติงานและด้านความรู้ ความสามารถ (2) ครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลมหาสารคามทั้งโดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปศึกษาและพัฒนาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการประยุกต์ใช้ข้อมูลจากระบบไอซีที เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ ICT เพื่อให้มีองค์ความรู้ในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง พร้อมเป็นผู้นำและแบบอย่างที่ดีในการใช้ ICT ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลาย

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงแบบการบริหารในยุคใหม่ รูปแบบใหม่ โดยการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน โดยให้ครูตระหนักถึงคุณค่าของเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัลได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

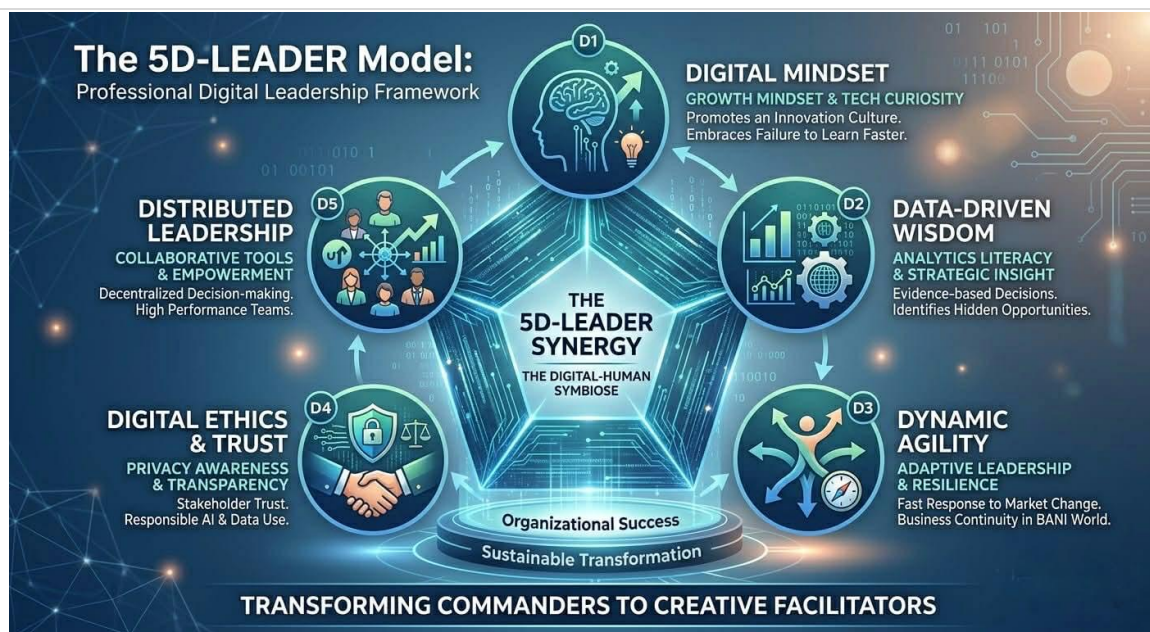
2.2 ควรศึกษาความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล

2.3 ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.4 ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตแก้วโกวิท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผู้ศึกษาได้องค์ความรู้ใหม่จากผลการศึกษา และแนวคิดหลัก คือ การที่ผู้บริหารไม่ได้มองว่าเทคโนโลยีคือเครื่องมือเท่านั้น แต่เป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศการทำงาน โดยเน้นไปที่การสร้าง "ความยืดหยุ่นเชิงปัญญา" ในรูปแบบโมเดล ปรากฏภาพดังนี้



ภาพที่ 2 โมเดลองค์ความรู้ใหม่จากการศึกษา

ที่มา: เอกวรรณ เทียมพิจารณา (2568)

องค์ประกอบของโมเดล The 5D-LEADER

- 1.D1: Digital Mindset การมีกระบวนทัศน์ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่กลัวความล้มเหลว
- 2.D2: Data-Driven Wisdom ไม่ใช่แค่ดูข้อมูลเป็น แต่ต้องมี "วิสัยทัศน์จากข้อมูล" เพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำ
- 3.D3: Dynamic Agility ความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กรให้ทันต่อสถานการณ์
- 4.D4: Digital Ethics & Trust การสร้างความน่าเชื่อถือในโลกเสมือน และการยึดถือจรรยาบรรณในการใช้ AI/Data
- 5.D5: Distributed Leadership การกระจายอำนาจผ่านแพลตฟอร์ม ลดลำดับชั้นเพื่อดึงศักยภาพของคนรุ่นใหม่

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัลตามโมเดล 5D-LEADER นี้ จะเปลี่ยนบทบาทจาก "ผู้สั่งการ" มาเป็น "ผู้อำนวยความสะดวกเชิงสร้างสรรค์" ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554, น. 85-120). *การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน* : การบริหารองค์กรและ บุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีสยาม.

- จิราภรณ์ จันทร์คง. (2561, น. 102-105). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับเสริมสร้างศักยภาพทางการแข่งขันของโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออก [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- จุฬาลักษณ์ อักษรณรงค์ และกุหลาบ ปุริสาร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 18(4), 180-193.
- ไพชนนต์ อ่อนช้อย. (2563, น. 10-35). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่).
- ณัฐธินา พรพทุมชัยกิจ, อุดมพันธ์ พิษณุประเสริฐ, และพงษ์ศักดิ์ ทองพินซัง. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 15(2), 50-64.
- ฐานะ บุญรอด, และวสันต์ชัย กากแก้ว. (2565). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(3), 1137-1150.
- ธนานนท์ แสงทองทาบ. (2565, น. 82-89). การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับชุมชน ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546, น. 75-130). ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:อินโนกราฟิก.
- ประณาลี ยี่รัฐศิริ. (2548, น. 77-78). บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปิยะวรรณ เลิศบุรุษ. (2566, น. 65-72). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช].
- มาวิน จามรโชติ และ ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2568, น. 12-38). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, ประเทศไทย.
- ต้องลักษณะ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 7(1), 217-225.

- โรงเรียนพุทธรังสีพิบูล. (2567, น. 15-30). รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2567. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา.
- วันชาติ ยอดสูงสุด. (2565, น. 75-82). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย].
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2561, น. 32-58). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: หอสมุดคุรุสภา.
- สุริรัตน์ รอดพัน. (2564, น. 85-87). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ].
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566, น. 80-92). นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565, น. 80-92). แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. (2568, น. 1-3). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. ฉะเชิงเทรา: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560, น. 157-175). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565, น. 145-147). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 - 2570. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2567, น. 12-15). รายงานสรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) และแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2567. ฉะเชิงเทรา: กลุ่มงานยุทธศาสตร์การศึกษา.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562, น. 48-72). การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุสิต นิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สุภิขฌาย์ ศิริโรจน. (2566, น. 40). กลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี].

- อนุพนธ์ คำหล้า. (2564, น. 10-28). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอวัง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อุษา กรัตพงษ์. (2567, น. 115-122). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยี
ในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณ].
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559, น. 11-25). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. ในการประชุมวิชาการและการ
นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1, นครราชสีมา.
- Burns, J.M. (1978, p. 20). Leadership. New York : Harper and Row.
- Eric Sheninger. (2019, pp. 1-15). Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times
(2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Fleishman, E. A. (1953, pp. 1-6). The description of supervisory behavior. *Journal of Applied
Psychology*, 37(1).
- Kaganer. (2014, pp. 1-4). The four ways to lead in a digital world. MIT Sloan Management
Review, 55(3).
- Stewart, M. (2015, pp. 1-9). Digital Leadership: The New Paradigm in Education. [Online]. pp.
1-9.
- Yang, P. (2011, pp. 45-52). A Literature Review of the Skills Required by 21st Century School
Administrators (Master of Business Administration). Canada: Athabasca University.



ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

THE 21ST CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE MIN-BURI DISTRICT OFFICE, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

ศตวรรษ ศรีอินทร์¹, พิมพฤทธิ์ เทีย่งภักดิ์²

SATTAWAT SRI-IN, PIMPARIT TIANGPAK

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก,ไทย

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

Received: July 11, 2026 Revised: July 20, 2026 Accepted: August 31, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 198 กลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน สุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์เท่ากับ 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น = 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA F – test)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตมีนบุรี

Abstract

This study aimed to 1) examine the 21st century leadership of school administrators in Min Buri District, Bangkok, and 2) compare the 21st century leadership of school administrators in Min Buri District, Bangkok, categorized by educational level, work experience, and school size. The sample consisted of 198 teachers working in schools under the Min Buri District Office, Bangkok. Stratified random sampling using the Krejcie and Morgan sampling table was employed. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with an index of congruence between content and objectives ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient was 0.99. Statistical analyses included percentages, means, standard deviations, t-tests, and one-way ANOVA.

The results showed that 1) The overall 21st century leadership of school administrators in Min Buri District, Bangkok, was at a high level. When considering each aspect, information technology, creativity, interpersonal skills, and strategic management were all at a high level. 2) A comparison of opinions among teachers with different educational levels regarding the overall 21st century leadership of school administrators showed statistically significant differences at the 0.05 level. When considering each aspect, strategic management, interpersonal skills, and information technology showed statistically significant differences at the 0.05 level, while creativity showed no significant difference. 3) A comparison of opinions among teachers with different work experience

Keywords: 21st Century Leadership, School Administrators, Min Buri District Office

บทนำ

พลวัตของโลกาภิวัตน์ที่ขยายตัวอย่างรวดเร็วส่งผลให้รัฐต่าง ๆ ไม่สามารถดำเนินนโยบายแบบแยกส่วนได้ แต่จำเป็นต้องสร้างพันธมิตรและพึ่งพาสัมพันธ์ระหว่างกัน การติดต่อปฏิสัมพันธ์และการประสานความร่วมมือเพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์ร่วมกันกลายเป็นวิถีปฏิบัติพื้นฐานในระดับสากล ท่ามกลางสภาวะที่โลกเต็มไปด้วยความซับซ้อนของข้อมูลข่าวสาร มนุษย์จึงจำเป็นต้องมีทักษะการตัดสินใจที่เฉียบคมและทันต่อเวลาที่เพื่อรองรับการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่ทวีความรุนแรงขึ้น ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องเร่งปฏิรูปโครงสร้างทางการศึกษาเพื่อยกระดับสมรรถนะของประชากร เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และเตรียมความพร้อมในการปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโลก โดยสรุปแล้ว การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาในระดับสากลของประเทศไทย มีหัวใจสำคัญอยู่ที่การเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์ทางการศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเน้นย้ำถึงบทบาทของการศึกษาในฐานะเครื่องมือพัฒนาคุณค่าความเป็นมนุษย์แบบองค์รวม เพื่อสร้างประชากรที่มีคุณภาพและมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการบริหารจัดการศึกษาสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับ

การเรียนรู้ตลอดชีวิต (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556)

ปัจจัยชี้ขาด ที่จะตัดสินความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาคือตัวผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจำเป็นต้องมีศักยภาพในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแสดงออกถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารที่โดดเด่นควรประกอบด้วยคุณลักษณะเชิงบวกทั้งในด้านบุคลิกภาพ ทักษะคิด การมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการสื่อสาร เพื่อนำพาองค์กรให้เท่าทันต่อพลวัตของสังคมในยุคปัจจุบัน ภายใต้สภาวะความผันผวนของสังคมโลกในปัจจุบัน ซึ่งส่งอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์กรและวิถีชีวิตของพลเมืองในวงกว้าง มิติทางการศึกษาถือเป็นจุดยุทธศาสตร์ที่ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงต้องแสดงบทบาทเชิงรุกในการบริหารจัดการทรัพยากรทุกด้าน เพื่อสร้างเสถียรภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืนดังนี้

- 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของนักเรียน ถือเป็นกระบวนการแปรนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมและการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้บรรลุตามเจตนารมณ์และมาตรฐานที่วางไว้
- 2) การเสริมสร้างบรรยากาศเชิงบวกในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ โดยการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตสังคมให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เนื่องด้วยโรงเรียนทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกิจกรรมชุมชน สภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษาก็เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน
- 3) การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่นรวมทั้งครูในโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะส่งผลให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปสู่คุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษา
- 4) การปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความเอาใจใส่ในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 5) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับครู บุคลากร และผู้เรียน รวมทั้งการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนา (The Wallace Foundation, 2012, pp. 5–11)

ดังนั้น ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจ และทักษะที่จำเป็นในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหาร (สนุก สิงห์มาตร และคณะ, 2560)

สถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่บนพื้นฐานของพหุบริบทที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในด้านขนาดองค์กร ฐานะทางเศรษฐกิจ ตลอดจนสภาพสังคมและอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชุมชนโดยรอบ ปัจจัยเชิงพื้นที่เหล่านี้ล้วนส่งผลให้การดำเนินงานของผู้บริหารในแต่ละโรงเรียนต้องเผชิญกับเงื่อนไขและวิกฤตการณ์ที่จำเพาะเจาะจง ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเชิงประจักษ์สำหรับการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำทางการศึกษา ให้สามารถยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรีกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
2. ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
3. ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารสถานศึกษายังมีพันธกิจสำคัญในการกำกับดูแลคุณภาพการจัดการศึกษา ในหลากหลายมิติ ประกอบด้วย การยกระดับมาตรฐานการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการของผู้เรียน การคิดค้นนวัตกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (E-Learning) เข้ากับหลักสูตร ตลอดจนการพัฒนาสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมให้ก้าวสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือเพื่อความสำเร็จทางการศึกษา และการมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้แก่บุคลากร ในทุกระดับขององค์กร (The Wallance Foundation, 2012)

คุณลักษณะสำคัญของผู้นำสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) โดยมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรและโครงสร้างองค์กรให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล ผ่านกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อระบุศักยภาพและข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง อันนำไปสู่การกำหนดทิศทางและพันธกิจที่สอดคล้องกับพลวัตความเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการดำเนินงานตามแผนงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์กรที่วางไว้บนกฎธรรม ศุภสิริโรจน์ และชญาพิมพ์ อุสาโท. (2557)

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยอ้างอิงกรอบแนวคิดของเดรกและแคทซ์ (Drake & Katz) ซึ่งจำแนกทักษะสำคัญออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน 4) ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน และ 5) ทักษะด้านพหุปัญญาหรือความรู้ความเข้าใจ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย การให้ความสำคัญในการเข้าชุมชน มีบุคลิกภาพที่ดี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อภัยยาศัย ยิ้มแย้มแจ่มใส (สีปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทรศิลา, 2560)

การขับเคลื่อนเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกลไกหลักที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากความสำเร็จในการนำพาทิศกรยุคใหม่ต้องอาศัยระบบสารสนเทศเป็นรากฐานสำคัญ โดยเฉพาะในกระบวนการวางยุทธศาสตร์และการตัดสินใจบริหารงานในทุกระดับ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ข้อมูลที่ถูกต้องและรวดเร็วจากเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (วัชรภรณ์ กลิ่นภู และคณะ, 2561)

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ทักษะความร่วมมือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะวิสัยทัศน์ และทักษะการสื่อสาร (ฐนพร จันทรมัน, ธีรวิธ ธาดาตันติโชค และณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง, 2564)

ได้ระบุถึงองค์ประกอบหลักของทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนความสำเร็จและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 10 ประการ ได้แก่ 1) ทักษะการจับประเด็นและสร้างความหมาย 2) ปัญญาสังคมหรือความฉลาดในการปฏิสัมพันธ์ 3) การคิดเชิงสร้างสรรค์ 4) สมรรถนะในการทำงานท่ามกลางวัฒนธรรมที่หลากหลาย 5) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ 6) การรู้เท่าทันและเข้าใจสื่อสมัยใหม่ 7) การบูรณาการการทำงานข้ามวิชาชีพ 8) กระบวนการคิดเชิงออกแบบ 9) ความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลและการรับรู้ และ 10) การเน้นความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Badillo, 2013)

คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการหลัก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (Vision) การกำหนดเป้าหมายและจุดเน้นที่ชัดเจน (Focus) ความสามารถในการสื่อสารประสานงาน (Communication) และการมีไหวพริบหรือความสามารถในการหยั่งรู้สถานการณ์ (Intuitiveness) เพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ (Williams, (2014)

คุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคศตวรรษที่ 21 ไว้ 7 ประการ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะในการสื่อสาร 2) กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3) การสร้างสรรค์นวัตกรรมและความคิดริเริ่ม 4) การทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ 5) การตระหนักรู้และขีดความสามารถในการปรับตัวท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม 6) ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และ 7) การมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง (Podolny, (2015)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า 1) ภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความสามารถในการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์และการกำหนดเป้าหมายงานวิชาการ ตามด้วยการเป็นผู้นำที่เข้าถึงง่ายเพื่อรับฟังปัญหาและให้คำแนะนำ รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและจงรักภักดี 2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นพบว่าผู้บริหารและครูสอนมีทัศนะ

ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) สำหรับกลยุทธ์ในการยกระดับภาวะผู้นำในบริบทนี้ พบว่ามีทั้งหมด 15 แนวทางดำเนินการ (พิชญา คำนิล, (2558)

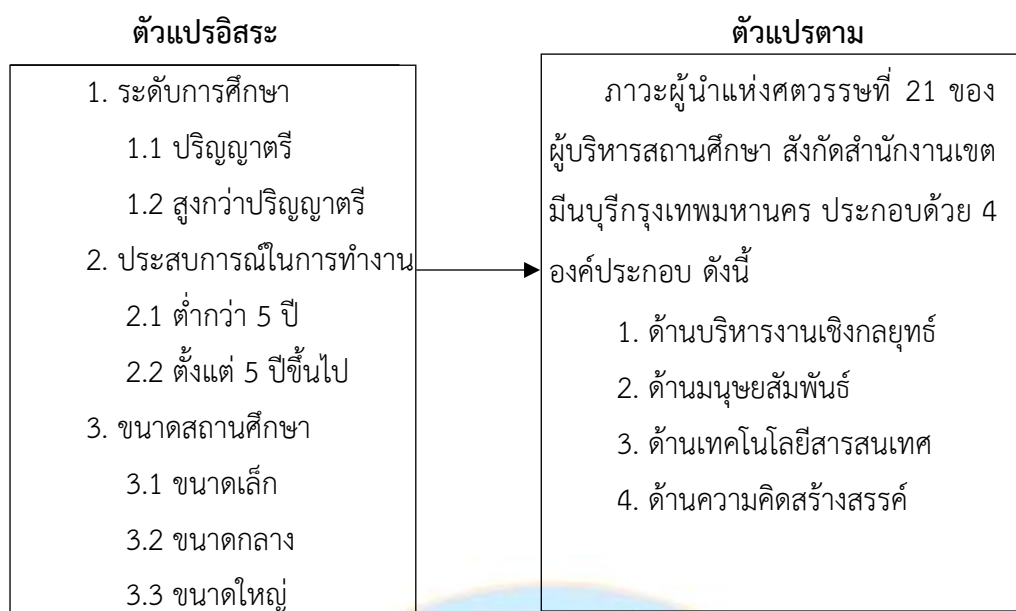
ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบประเด็นสำคัญคือ 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งในภาพรวมและทุกมิติรายด้านถูกประเมินอยู่ในเกณฑ์มาก 2) การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นพบว่า ตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารและครูมีทัศนะต่อภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ว่าเมื่อพิจารณาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ กลับพบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ (ผ่องพรรณ พลราช และเกริกไกร แก้วล้วน. (2560)

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชน ประเทศแคนาดา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับยุคโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เป็นความสามารถของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงานและยอมรับในความหลากหลายของสังคมที่มีความสำคัญด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ยังผู้นำให้ความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริษัทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ (Watson, 2000)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของครูใหญ่ระดับมัธยมศึกษาในประเทศเคนยา ผ่านการศึกษารายกรณีและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้นำทางการศึกษาจำนวน 3 ท่าน ได้สรุปทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานในยุคใหม่ไว้ว่า ประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรและนักเรียน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน และการมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกในโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการตัดสินใจ ตลอดจนมีความสามารถในการนำมติเหล่านั้นไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมภายใต้หลักการพื้นฐานของประชาธิปไตย (Regind. (2016)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560) สิปปนนท์ มั่งอณะ อรสา มาสิงห์. (2560) ไกรศร เจียมทอง. (2561) วัชรารักษ์ กลิ่นภูและคณะ. (2561) ฐนพร จันทน์มันและคณะ. (2564) Badillo. (2013) Williams. (2014) Podolny. (2015) ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ได้เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้ศึกษาได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมินบุรี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 404 คน แบ่งออกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก 92 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 133 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 179 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมินบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 198 คน แบ่งออกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก 45 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 65 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 88 คน โดยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน Proportionate Stratified random sampling) ซึ่งมีขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง หลังจากนั้นจึงทำการคัดเลือกครูด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมินบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมินบุรีกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมินบุรี กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนประชาราษฎร์อุปถัมภ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน ซึ่งได้ทั้งหมด 198 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษาด้วยการแจกแจงความถี่ และร้อยละแล้วนำเสนอเป็นความเรียง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานโดยการทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for In dependent Samples)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference Test)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (dependent Samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีที่พบ

ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference Test)

บทสรุป

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามผู้ศึกษานำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละและนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (f)	ร้อยละ (%)
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	115
	สูงกว่าปริญญาตรี	83
	รวม	198
ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	86
	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	112
	รวม	198
ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	66
	ขนาดกลาง	75
	ขนาดใหญ่	57
	รวม	198

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 58.08 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.92 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 56.57 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.43ตามลำดับ และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา ขนาดเล็ก จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ขนาดกลาง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.88 และขนาดใหญ่ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.79

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 สรุปตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านบริหารงานกลยุทธ์	4.34	0.52	มาก	4
ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.37	0.55	มาก	2
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.40	0.45	มาก	1
ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.37	0.52	มาก	2
รวม	4.37	0.47	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$) รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบริหารงานกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$)

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ระดับการศึกษา		Mean	SD	t	p-value
ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	ปริญญาตรี	4.27	0.60	-2.569*	0.011
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.45	0.36		
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ปริญญาตรี	4.30	0.63	-2.246*	0.026
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.47	0.41		
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ปริญญาตรี	4.34	0.51	-2.269*	0.024
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.48	0.35		
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ปริญญาตรี	4.32	0.60	-1.629	0.105
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.43	0.39		
รวม	ปริญญาตรี	4.31	0.55	-2.410*	0.017
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.46	0.32		

จากตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ แห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม พบว่า ค่า $t = -2.410^*$ และค่า $p = 0.017$ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ แห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ประสบการณ์ในการทำงาน		Mean	SD	t	p-value
ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	ต่ำกว่า 5 ปี	4.34	0.47	-0.013	0.990
	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.34	0.56		
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ต่ำกว่า 5 ปี	4.39	0.47	0.365	0.716
	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.36	0.61		
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ต่ำกว่า 5 ปี	4.39	0.40	-0.062	0.951
	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.40	0.49		
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ต่ำกว่า 5 ปี	4.37	0.43	0.119	0.906
	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.36	0.59		
รวม	ต่ำกว่า 5 ปี	4.37	0.40	0.121	0.904
	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.37	0.52		

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม พบว่า ค่า $t = 0.121$ และค่า $p = 0.904$ ไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ขนาดสถานศึกษา	Mean	SD	F	p-value
ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	ขนาดเล็ก	4.51	0.20	18.602**	0.000
	ขนาดกลาง	4.44	0.35		
	ขนาดใหญ่	4.02	0.77		
	รวม	4.34	0.52		
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ขนาดเล็ก	4.54	0.25	14.115**	0.000
	ขนาดกลาง	4.46	0.34		
	ขนาดใหญ่	4.07	0.84		
	รวม	4.37	0.55		
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ขนาดเล็ก	4.53	0.21	7.762**	0.001
	ขนาดกลาง	4.41	0.31		
	ขนาดใหญ่	4.22	0.70		
	รวม	4.40	0.45		
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ขนาดเล็ก	4.52	0.23	11.400**	0.000
	ขนาดกลาง	4.42	0.35		
	ขนาดใหญ่	4.11	0.80		
รวม	ขนาดเล็ก	4.53	0.15		0.000
	ขนาดกลาง	4.43	0.28		
	ขนาดใหญ่	4.10	0.73		

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม พบว่า ค่า $F = 15.441^{**}$ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้นำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงาน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสามารถสื่อสารและประสานความร่วมมือกับ ครู นักเรียน และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดและเสนอไอเดียใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ได้สอดคล้องกับวิจัยของ นฤมล คูหาแก้ว (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผ่องพรรณ พลราช และเกริกไกร แก้วล้วน (2560) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับมาก อันดับ 1 คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ ผู้ศึกษาจึงขออภิปรายผล ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน ดังนี้

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบการศึกษา การอภิปรายผล ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้และข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ครูควรให้ความร่วมมือกับผู้บริหารในการทำงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้บรรยากาศแห่งความร่วมมือที่มีอยู่เดิมเป็นฐานในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในกรุงเทพมหานครที่มีความหลากหลาย

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลที่จะพัฒนาภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของตนเองให้บรรลุผล ตามวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการการศึกษา และสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อไป

1.3 สถานศึกษาควรนำผลการศึกษาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีค่าเฉลี่ยสูง มากำหนดเป็นจุดแข็งขององค์กรในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่ายในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม กับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ในแต่ละด้าน ให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของพื้นที่ที่มีความหลากหลายสูง และนำผลการวิจัยไปจัดทำเป็นคู่มือหรือโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ที่ตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ที่มีความสำคัญในยุคดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการความหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายในเขตเมือง เพื่อเป็นการขยายองค์ความรู้และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ศุภสิริโรจน์ และชญานิษฐ์ อูสาโท. (2557). กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดนตรี เอกชนนอกระบบ. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 42(4), 9-11.
- ฐนพร จันทรมั่น, อีรวิธ ธาดาตันติโชค และ ณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง. (2564). ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารลิทธิธรรมปริทรรศน์*, 22(2), 211.

- ผ่องพรรณ พลราช และเกริกไกร แก้วล้าน. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิชญา ดำนิล. (2558). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วัชรภรณ์ กลิ่นภู และคณะ. (2561). การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาล บางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 4(1), 283.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนการพัฒนาใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษา ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.
- สนุก สิงห์มาตร และคณะ. (2560). *คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21*. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/umtpoly/article/view/242847/164923>.
- สัมมา ธนินิธิ. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทรศิลา. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(1), 300-301.
- Ann Badillo. (2013). 21st Century Leadership Skills: Ten Skills for future workforce. <http://buildingconfidentleader.com/tag/21st-century-leadership-skills/>
- Podolny. (2015). *21st Century Skills: Success in Life: 6 C's plus Leadership*. <http://wanetusa.org/achieve-your-dream/21st-century-skills/>
- Regind, T., & Chan, T. C. (2016). Technology leadership: Aspiring administrators 'Perceptions of their leadership preparation program'. [Doctoral dissertation]. Kennesaw State University.
- The Wallace Foundation. (2012). *The school principal as leader: Guiding schools to better teaching and learning*. Retrieved September 6, 2022, from www.wallacefoundation.org/knowledge-center/school-leadership/effective-principal-leadership/Pages/The-SchoolPrincipal-as-Leader-Guiding-Schools-to-Better-Teaching-and-Learning.aspx.
- Watson (2000) Watson, Samy Hanno. "Leadership Requirements in the 21st Century: The Perceptions of Canadian Private Sector Leaders," Dissertation Abstracts International.

Williams, H. J. (2014). *Administrator Evaluation and Their in Relation to Effective School Leadership*.<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1386505614000446>



บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1

ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA UNDER CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

นายวิศวะ ชมานนท์¹, .เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร^{2*}

Wisawa Chamanon¹, Dr. Saowaphark Lampetch^{2*}

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1¹, มหาวิทยาลัยเกริก^{2*}

Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1¹, Krirk University^{*}

Received: April 21, 2026 Revised: April 21, 2026 Accepted: April 21, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และ 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู โรงเรียนในสังกัด กลุ่มเมือง 3 จำนวน 140 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของ Krejcie & Morgan แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความสอดคล้องระหว่างเนื้อลัทธิประสงค์ เท่ากับ 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที แบบ Independent sample t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาวิสัยทัศน์ดิจิทัล การพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และการสร้างระบบการสนับสนุน ตามลำดับ ขณะที่ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและความเป็นพลเมืองดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างระบบสนับสนุน และด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและความเป็นพลเมืองดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ บทบาทของผู้บริหาร, ผู้บริหารในยุคดิจิทัล, การพัฒนาวิสัยทัศน์

Abstract

The objectives of this study were to 1) examine the roles of school administrators in the digital era, and 2) compare these roles based on educational level and work experience. The sample consisted of 140 teachers from schools under the jurisdiction of "Urban Group 3." The sample size was determined using the Krejcie & Morgan table, followed by proportional simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with an index of item-objective congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.92. Data analysis employed descriptive statistics (percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (independent samples t-test)..

The research findings revealed that: 1) The overall role of school administrators in the digital era was rated at a high level. The aspect regarding the enhancement of digital communication skills yielded the highest mean score, followed by the development of digital vision, the development of technological expertise, and the establishment of support systems, respectively; conversely, the aspect concerning the creation of a digital culture and digital citizenship received the lowest mean score. 2) A comparison of teachers' opinions regarding the role of school administrators in the digital era, categorized by educational level, showed a statistically significant difference at the .05 level overall; specifically, the aspects of establishing support systems and creating a digital culture and digital citizenship showed statistically significant differences at the .05 level. Regarding the comparison based on work experience, statistically significant differences at the .01 level were found in both the overall assessment and each individual aspect.

Keywords: Roles of school administrators, Digital-era administrators, Digital vision development

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ประชาคมโลกกำลังเผชิญหน้ากับกระบวนทัศน์แห่งการเปลี่ยนแปลงอันมีพลวัตสูง และส่งผลกระทบอย่างรุนแรงในทุกมิติ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องโดยตรงจากการพลิกผันทางดิจิทัล (Digital Disruption) อันเป็นปรากฏการณ์ที่เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจ (Schwab, 2016; Fisk, 2017)

การอุบัติขึ้นของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) และอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things) ได้ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนภูมิทัศน์ของตลาดแรงงานและกรอบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอนาคตอย่างถึงรากถึงโคน สถานการณ์ดังกล่าวจึงได้สร้างแรงกดดันมหาศาลต่อภาคการศึกษาทั่วโลกให้ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาหลักสูตรอย่างเร่งด่วน เพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของโลกยุคใหม่

อาทิ ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving) และความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence) ยิ่งไปกว่านั้น การอุบัติของภาวะวิกฤตการณ์การระบาดใหญ่ของโรคโควิด-19 ยังได้กลายเป็นปัจจัยเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน โดยเป็นเหตุให้สถาบันการศึกษาจำต้องเปลี่ยนผ่านสู่รูปแบบการจัดการเรียนการสอนทางไกลฉุกเฉินและแบบผสมผสานอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน (Hodges et al., 2020, pp. 6-7) วิกฤตการณ์ครั้งประวัติศาสตร์นี้ได้เผยให้เห็นถึงความเปราะบางของระบบการศึกษาแบบดั้งเดิมซึ่งมีการพึ่งพิงการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นสำคัญ และได้ตอกย้ำถึงความจำเป็นอันเร่งด่วนในการสร้างความพร้อมทางดิจิทัลให้แก่บุคลากรทางการศึกษาทุกภาคส่วน เพื่อให้ระบบการศึกษาสามารถปรับตัวและดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสภาวะการณ์แห่งความไม่แน่นอนในอนาคต (UNESCO, 2020; OECD, 2020)

ภายใต้บริบทแห่งความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว บทบาทและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำสูงสุดขององค์การทางการศึกษาจึงถูกท้าทายและจำเป็นต้องได้รับการนิยามขึ้นใหม่จากกระบวนทัศน์เดิมที่เน้นหนักการบริหารจัดการ (Management) ภายใต้กรอบของระเบียบและโครงสร้างแบบดั้งเดิมซึ่งมักให้ความสำคัญกับการรักษาสภาพที่เป็นอยู่ (Status Quo) และการควบคุมให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองไปสู่การเป็น “ผู้นำดิจิทัล” (Digital Leader) ที่มีพลวัตสามารถนำพาองค์กรให้ก้าวข้ามความท้าทายและความซับซ้อนแห่งยุคสมัยได้อย่างชาญฉลาด (Sheninger, 2014)

ภาวะผู้นำดิจิทัลมิได้มีความหมายจำกัดอยู่เพียงความสามารถในการใช้เครื่องมือหรือแอปพลิเคชันทางเทคโนโลยีเท่านั้น หากแต่เป็นกรอบสมรรถนะที่ลึกซึ้งและครอบคลุมถึงการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้และพร้อมรับการทดลองสิ่งใหม่ และที่สำคัญที่สุดคือการปฏิรูปหลักการจัดการเรียนรู้ เพื่อสถาปนาระบบนิเวศทางการศึกษา (Educational Ecosystem) ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อผู้เรียนเป็นรายบุคคล และปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ทั้งผู้เรียนและผู้สอน (Avolio et al., 2014; ISTE, 2001)

เพื่อให้เป็นไปตามเป้าประสงค์แห่งยุทธศาสตร์ชาติ และเพื่อให้การแปรนโยบายระดับมหภาคสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่บังเกิดประสิทธิผลสูงสุด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) จึงได้ถูกกำหนดขึ้น โดยมีหมวดหมู่ที่ 12 ซึ่งมุ่ง “พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต” โดยเน้นการปฏิรูปการศึกษาและการสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต อันหมายรวมถึงการพัฒนาทักษะดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ และความสามารถในการปรับตัวให้เท่าทันโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การจะบรรลุเป้าหมายระดับชาติอันท้าทายนี้ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการ (Implementation Unit) ด้านหน้า จะต้องมีความเข้มแข็งและมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถทำความเข้าใจเจตนารมณ์ของนโยบายระดับชาติและแปลงนโยบายดังกล่าวให้กลายเป็นแผนกลยุทธ์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในบริบทของตนเองได้ หากปราศจากผู้นำที่สามารถเป็นสะพานเชื่อมระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริงแล้ว แผนพัฒนาระดับชาติก็อาจเป็นเพียงเอกสารที่ไม่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนได้อย่างแท้จริง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, น. 125-128) ดังนั้นแผนแม่บทระดับสูงดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีการบัญญัตินโยบายและจุดเน้นสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 ขึ้น โดยมีเจตนารมณ์หลักเพื่อ “การบรรเทาภาระของครูและบุคลากรทางการศึกษา” และ “การส่งเสริม

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital) ในกระบวนการจัดการเรียนรู้” ทั้งนี้ ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องดำเนินการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประเมินเครื่องมือสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ครอบคลุมในทุกมิติ ตั้งแต่กระบวนการบริหารจัดการเชิงระบบ การจัดการเรียนการสอน ไปจนถึงการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การเตรียมผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและสอดคล้องกับพลวัตแห่งอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

บริบทของพื้นที่ศึกษา พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม โรงเรียนในกลุ่มเมือง 3 ยังคงเผชิญกับความท้าทายในการนำเทคโนโลยีไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะความเหลื่อมล้ำด้านโครงสร้างพื้นฐานและสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร นอกจากนี้ ข้อมูลภาพรวมของเขตพื้นที่ฯ ยังสะท้อนถึงปัญหาเชิงคุณภาพที่ต้องการการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เช่น พบว่ามีนักเรียนด้อยโอกาสประเภทยากจนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาคือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 25 และมีนักเรียนออกกลางคัน คิดเป็นร้อยละ 17 ซึ่งปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีบทบาทเชิงรุกในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับการบริหารจัดการและส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2567)

จากการวิเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาของโรงเรียนในกลุ่มเมือง 3 ได้ปรากฏข้อค้นพบอันมีนัยสำคัญยิ่ง กล่าวคือ ผลการดำเนินงานในมิติของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้รับการประเมินอยู่ในระดับเพียง "พอใช้" เท่านั้น ซึ่งเป็นระดับที่ไม่สอดคล้องกับค่าเป้าหมายความสำเร็จที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ในระดับ "ดีมาก" อย่างชัดเจน เมื่อวิเคราะห์ในเชิงลึกจะพบว่า การประเมินในระดับดังกล่าวมักสะท้อนถึงการใช้เทคโนโลยีในลักษณะที่เป็นเพียงเครื่องมือเสริมหรือใช้ในระดับผิวเผิน อาทิ การนำเสนอข้อมูลหรือการสืบค้นสารสนเทศขั้นพื้นฐาน มากกว่าที่จะเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ทั้งนี้ รายงานส่วนใหญ่ได้ระบุถึงความต้องการอันจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูผู้สอนอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีใช้เป็นเพียงทักษะเชิงเทคนิค แต่หมายรวมถึงสมรรถนะเชิงการสอนในการออกแบบสภาวะแวดล้อมการเรียนรู้ที่ผสมผสานเทคโนโลยีได้อย่างลงตัว ยิ่งไปกว่านั้น ประเด็นที่ถูกกล่าวถึงอย่างสม่ำเสมอคือความจำเป็นในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมและหล่อเลี้ยงนวัตกรรม ซึ่งหมายถึงการสร้างระบบนิเวศที่เกื้อหนุนให้เกิดการทดลองและการทำงานร่วมกัน ข้อค้นพบเหล่านี้ได้ชี้ให้เห็นถึงช่องว่าง (Gap) ที่สำคัญระหว่างการมีอยู่ของทรัพยากรทางเทคโนโลยี (Technology Availability) กับการบูรณาการเทคโนโลยีนั้นอย่างมีความหมาย (Meaningful Integration) อันจะนำไปสู่การก่อเกิดผลลัพธ์ที่แท้จริงต่อผู้เรียน การมีอยู่ของช่องว่างดังกล่าวเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าการลงทุนในด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์แต่เพียงอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ หากแต่จำเป็นต้องอาศัยแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมทั้งการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและการพัฒนาวิชาชีพควบคู่กันไป เพื่อให้การลงทุนทางเทคโนโลยีสามารถแปรเปลี่ยนไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม (รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา กลุ่มเมือง 3, 2566)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้ศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในกลุ่มเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง โดยคาดว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อทุกภาคส่วน กล่าวคือ สถานศึกษาจะได้รับข้อมูลสารสนเทศสำหรับวางแผนพัฒนาองค์กรอย่างมีทิศทาง ผู้บริหารจะได้รับแนวทางในการประเมินและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็น ครูจะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น และท้ายที่สุด นักเรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

ผู้ศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

- 1.4.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 แตกต่างกัน
- 1.4.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 แตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสังเคราะห์และรวบรวมความหมาย ความสำคัญ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปและเรียบเรียงนิยามของ "บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา" และ "ยุคดิจิทัล" เพื่อนำไปสู่ความหมายของ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ได้ดังนี้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มพฤติกรรม ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติการกิจของผู้ที่ดำรงระดับการศึกษาผู้นำในองค์กร ซึ่งมีหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บทบาทดังกล่าวครอบคลุมทั้งมิติระหว่างบุคคลในการสร้างความสัมพันธ์และแรงจูงใจ มิติด้านข้อมูลข่าวสารในการรับและส่งผ่านองค์ความรู้ และมิติด้านการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาและจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารจึงเปรียบเสมือนกลไกสำคัญที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการวางแผน จัดการ นำพา และกำกับติดตาม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

ยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้เข้ามามีอิทธิพลอย่างสูงและเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินชีวิต กิจกรรมทางเศรษฐกิจ และโครงสร้างทางสังคม มีลักษณะเด่นคือการเชื่อมต่อถึงกันอย่างไร้พรมแดนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทำให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ในการทำงาน การเรียนรู้ และการปฏิสัมพันธ์ไปสู่รูปแบบออนไลน์มากขึ้น ยุคดิจิทัลจึงเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายที่เรียกร้องให้ทุกภาคส่วนต้องปรับตัว พัฒนานวัตกรรม และแสวงหาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น เมื่อนำความหมายทั้งสองมารวมกัน จึงสามารถสรุปความหมายของ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ได้ว่า คือ การปฏิบัติภารกิจในฐานะผู้นำสถานศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และบูรณาการทักษะการบริหารจัดการเข้ากับบริบทของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี โดยไม่เพียงแต่รับผิดชอบต่อการบริหารงาน 4 ด้านตามภารกิจหลักของสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล ที่สามารถนำพาองค์กรให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและหลากหลาย ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์โดยใช้ข้อมูลดิจิทัลเป็นฐาน เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนยุคใหม่ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ และทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็น และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคมโลกยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์บทบาทของผู้บริหารจากแนวคิดทฤษฎีจากนักวิชาการและบทความวิชาการ ซึ่งหน่วยงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 นำแนวคิดไปใช้ในโรงเรียนใน 5 ด้านดังนี้

- 1) ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ดิจิทัล
- 2) ด้านการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารดิจิทัล
- 3) ด้านการสร้างระบบการสนับสนุน
- 4) ด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี
- 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและความเป็นพลเมืองดิจิทัล

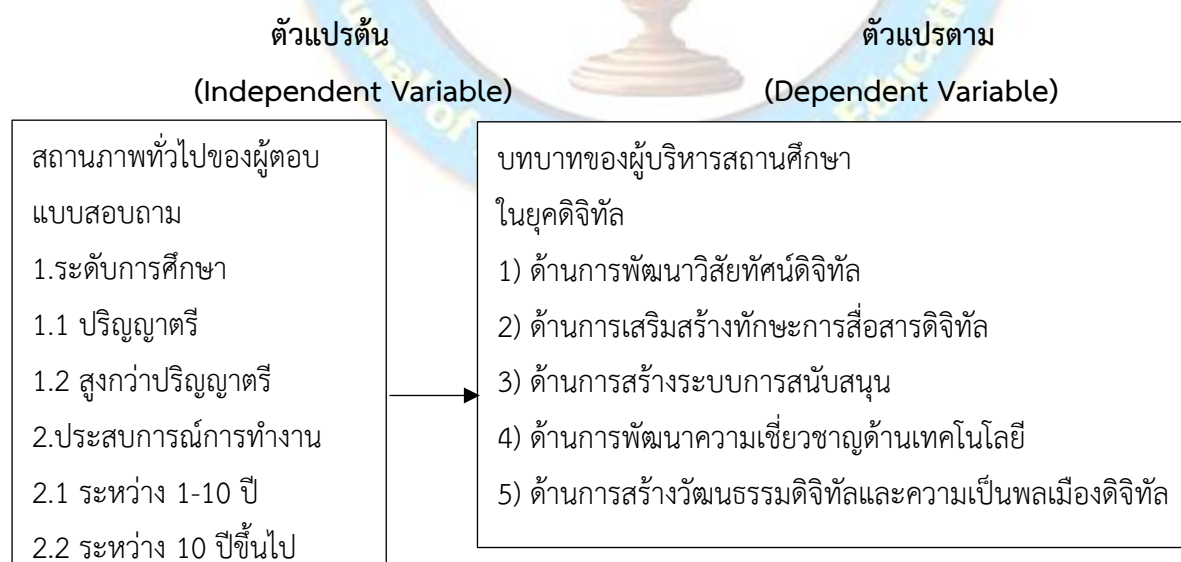
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และ ช่องว่างระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา ผู้บริหารซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ มีบทบาทโดยตรงในการเป็นสถาปนิกผู้สร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งวิสัยทัศน์ดังกล่าวต้องสามารถสื่อสารให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและมองเห็นเป้าหมายร่วมกันในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนการสอน ไม่ใช่เพียงเพื่อการบริหารจัดการเท่านั้น

นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการทดลองและการเรียนรู้ (Culture of Experimentation and Learning) โดยการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) ที่อนุญาตให้ครูลองผิดลองถูกกับการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยปราศจากความกลัวต่อความล้มเหลว และที่สำคัญที่สุดคือการส่งเสริมให้ครูเกิดความมั่นใจในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทบทวนทัศน์และแนวทางการสอนของตนเองให้สอดคล้องกับเครื่องมือและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลสมัยใหม่ หากปราศจากผู้นำที่เข้มแข็งและมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุคสมัย การลงทุนด้านเทคโนโลยี ไม่ว่าจะมียุคค่ามหาศาลเพียงใด ก็อาจกลายเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า ไม่สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ และอาจส่งผลให้เทคโนโลยีกลายเป็นภาระมากกว่าเครื่องมือในการยกระดับการเรียนรู้ ซึ่งนับเป็นการสูญเสียทั้งในเชิงงบประมาณและโอกาสในการพัฒนาผู้เรียน (Kelley and Peterson, 2017)

ความสำคัญของบทบาทผู้บริหารในฐานะปัจจัยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้รับการยืนยันจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำ กับผลลัพธ์ของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ โดยงานวิจัยของ สุพัตรา แผนวิจิต (2563, น. 84-86) พบว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ขณะที่งานวิจัยของ จิราภรณ์ สุวรรณเจริญ (2564, น. 92-95) ก็พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ และ กุลสิริ มากมาย (2562, น. 110-112) พบว่าภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของครูเช่นกัน อย่างไรก็ตาม แม้ผลการประเมินภาวะผู้นำดิจิทัลโดยรวมมักจะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านกลับพบประเด็นที่น่าสนใจและเป็นจุดอ่อนร่วมกันในหลายพื้นที่ (พรณวดี แก้วสุริยาภรณ์ (2563)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1 สรุปลงจากแนวคิดนักวิชาการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 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 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดยออกแบบเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert rating scale (1932, pp. 44-53) คือ โดยกำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะดังต่อไปนี้

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารดิจิทัล 3) ด้านการสร้างระบบการสนับสนุน 4) ด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและความเป็นพลเมืองดิจิทัล

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีจากหนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล นำมาเรียบเรียงและ สร้างแบบสอบถามขึ้นภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำแนวคิด ทฤษฎี ตำรา งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3. นำเครื่องมือที่ร่างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

คณะกรรมการควบคุมการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านต่าง ๆ คือ ความตรงของเนื้อหา ความตรงด้านโครงสร้าง ความถูกต้องของรูปแบบ ความถูกต้องของภาษา และความเหมาะสมด้านเวลาในการตอบแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้วิธีหาค่า Index of item objective congruency (IOC) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

+1 แน่ใจว่า ข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 แน่ใจว่า ข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

โดยบันทึกผลการพิจารณาลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านในแต่ละข้อ จากนั้นคำนวณหาค่า IOC ใช้สูตรดังนี้

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

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

ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.67-1.00 จากข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงเสนอต่ออาจารย์ ที่ปรึกษาอีกครั้ง 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 0.97

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษา เรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ออกคำสั่งจากคณะศิลปศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกริก ส่งถึงโรงเรียนต่างๆ ในกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

2. ผู้ศึกษาได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม ไปส่งที่โรงเรียนต่างๆ ในกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหาร

กลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ขออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ โดยผู้ศึกษาจะเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองตามเวลาที่กำหนด

3. ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนด ผู้ศึกษาติดตามด้วยตนเองโดยจะประสานงานขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนอีกครั้ง และนัดรับแบบสอบถามกลับคืน ภายใน 1 สัปดาห์

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่แจกไป จำนวน 140 ฉบับ ผู้ศึกษาได้รับกลับคืนมา เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

บทสรุป

จากการวิจัยและการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล 2) ด้านการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารดิจิทัล 3) ด้านการสร้างระบบการสนับสนุน 4) ด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและความเป็นพลเมืองดิจิทัล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือด้านการพัฒนานวัตกรรม ทักษะดิจิทัล,ด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและด้านการสร้างระบบการสนับสนุนตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและความเป็นพลเมืองดิจิทัลโดยจำแนกตาม รายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ 3 อันดับ แรก ได้แก่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารกำหนดทิศทาง เป้าหมาย การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และ ผู้บริหารส่งเสริมครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านดิจิทัลของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารติดตามการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี ปรับปรุงวิสัยทัศน์ดิจิทัลของสถานศึกษาให้ทันสมัยอยู่เสมอ

1.2 ด้านการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารดิจิทัล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารใช้เครื่องมือดิจิทัล Social Media, เว็บไซต์, Line ในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการประชุมเพื่อประสานงานกับครู และบุคลากรภายในสถานศึกษา และผู้บริหารสร้างช่องทาง ดิจิทัลเพื่อเป็นพื้นที่กลางในการสื่อสารเพื่อรับฟัง

ความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ชุมชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกผ่านช่องทางดิจิทัล

1.3 ด้านการสร้างระบบการสนับสนุน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในการปรับตัวต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสุขภาวะความสมดุลในการทำงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล และ ผู้บริหารจัดให้มีระบบดูแลให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารจัดหาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต, ซอฟต์แวร์ ให้เพียงพอต่อการใช้งาน

1.4 ด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ งานในสถานศึกษาได้อย่างคล่องแคล่ว รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหาร กระตือรือร้นในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารจัดการการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดใจรับฟังเรียนรู้ทักษะทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากบุคลากร ในสถานศึกษา

1.5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและความเป็นพลเมืองดิจิทัล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดค่านิยมร่วมกันในการใช้ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในการพัฒนาสถานศึกษา และ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรและผู้เรียน กล้าใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ในสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบของการเป็นพลเมืองดิจิทัล

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน (ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี) มีความคิดเห็นต่อบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาใน ยุคดิจิทัลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้าง ระบบการสนับสนุน และด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและความเป็นพลเมือง ดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ ทำงาน พบว่า ครูที่มี ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูได้ให้ความสำคัญในด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน โดยเฉพาะ การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสวงหาทางเลือกใหม่ในการแก้ปัญหาทางวิจัยในชั้นเรียน มีแผนการจัดอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู เช่น มีความเป็นอิสระกล้าคิดกล้าทำ ค้นคว้าและวิจัยทดลองความคิดใหม่ ๆ เป็นต้น สอดคล้องกับ บัญชา อึ้งสกุล (2545) ได้ทำการศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน สังกัดกรมสามัญ เขตการศึกษาที่ 12 ผลการวิจัยพบว่า การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนที่เป็นพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารหรือหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจและเอาใจใส่ดูแล เพื่อให้ครูทำวิจัยในโรงเรียนได้รับความช่วยเหลือทั้งในด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ จัดระบบดูแลเอาใจใส่ครูให้ทำการวิจัยที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน พยายามให้คำแนะนำด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยที่ปรับปรุงการเรียนการสอนของครู ให้ความช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการวิจัย มีส่วนร่วมในการให้การนิเทศเกี่ยวกับการวิจัยแก่ครู มีส่วนร่วมในการแสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่นำไปสู่งานวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมให้มีครูผู้นำด้านการวิจัยเพื่อจูงใจครูให้ทำวิจัย จัดระบบงานในโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ครู เช่น มีความเป็นอิสระ กล้าคิด ค้นคว้า และวิจัยทดลองความคิดใหม่ ๆ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะและพิจารณาหัวข้อวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหา จนได้แนวทางที่จะนำไปสู่การวิจัย มีส่วนร่วมในการคิดทางเลือกนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงวิจัย เช่น สื่อหรืออุปกรณ์การสอน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากครูมีความเห็นตรงกันในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ถึงแม้จะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ด้วยการปฏิบัติงานที่มีจุดประสงค์เดียวกันคือ มุ่งความสำเร็จให้เกิดกับสถานศึกษา ผู้บริหารและครู ที่มีระดับการศึกษาต่างก็มีความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำวิจัยของครูผู้สอนไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงสมร ราวุธกุล (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบต่องานวิจัยในชั้นเรียน เป็นข้อผูกพันระหว่างผู้บริหารกับครู หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันในการที่จะปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย โดยการสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในสถานศึกษาเพื่อให้ครูเกิด ความรัก และศรัทธาในงานที่รับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน เพื่อหาแนวทางในการทำวิจัยและหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

จากการทำวิจัย มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ กระตุ้นและสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่ครู โดยการนิเทศ ติดตาม ให้ความช่วยเหลือ และประเมินผลงานในเชิงสร้างสรรค์

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตอบทบทวนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี กับตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีโอกาสได้เรียนรู้และทำความเข้าใจการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และการใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนและจัดการเรียนรู้ของครู สอดคล้องกับ ศรีสุตา ประพะลา และจิณณวัตร ปะโคทัง (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูผู้สอนในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการให้ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรแต่งตั้งครูผู้มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนดีเด่น เป็นแกนนำในการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู ในสถานศึกษาเดียวกันหรือสถานศึกษาอื่น ให้เกียรติบัตร ยกย่อง ชมเชยครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนสนับสนุนเข้าร่วมประชุมสัมมนาด้านการทำวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวม ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 10 ปี กับตั้งแต่ 10 – 20 ปี ช่วงประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี กับมากกว่า 20 ปี แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขึ้น

2.2 ควรมีการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลสำเร็จต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข้เกรา เขต 1” ฉบับนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ช่วยฉายภาพการเป็น "ผู้นำดิจิทัล (Digital Leader)" ใน โดยพบว่าหัวใจสำคัญของการบริหารในยุคใหม่ไม่ใช่เพียงการมีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่คือการปรับเปลี่ยน "กระบวนทัศน์เชิงบูรณาการ" ที่ผสมผสานทักษะการบริหารแบบดั้งเดิมเข้ากับความสามารถทางดิจิทัล 5 มิติหลักได้แก่ 1) พลวัตของวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนจากการกำหนดนโยบายจากบนลงล่าง เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ที่คนในองค์กรมีส่วนร่วมในการริเริ่มนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ 2) นิเวศสื่อสารดิจิทัล การสร้างระบบสื่อสารที่ไร้รอยต่อผ่านแพลตฟอร์มที่หลากหลาย (เช่น Line, Google Workspace) เพื่อให้เกิดการร่วมคิดร่วมทำอย่างเป็นรูปธรรมมากกว่าแค่การสั่งการ 3) การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม องค์ความรู้ที่พบคือ การสนับสนุนไม่ใช่เพียงเรื่องงบประมาณ แต่รวมถึงการสร้าง "พื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ" (Psychological Safety) ให้ครูกล้าทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่โดยไม่กลัวความล้มเหลว 4) แบบอย่างแห่งความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารต้องเป็น "First Learner" หรือผู้เรียนคนแรกที่เป็นต้นแบบในการใช้เทคโนโลยีบริหารจัดการงานอย่างคล่องแคล่ว 5) วัฒนธรรมพลเมืองดิจิทัล การสอดแทรกเรื่องจริยธรรมออนไลน์และความปลอดภัยของข้อมูล (Privacy) ให้เป็นวัฒนธรรมปกติของสถานศึกษา



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

โมเดลองค์ความรู้ใหม่: การบริหารสถานศึกษาเชิงบูรณาการสู่ความเป็นผู้นำดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2565). นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลสิริ มากมาย. (2562). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของครูในจังหวัดจันทบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 13(2), 89-101.

- จิราภรณ์ สุวรรณเจริญ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 12(1), 234-248.
- จิราวรรณ บุญเพิ่ม. (2567). *ความรอบรู้ด้านข้อมูลในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2560). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา*. สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- นันทวัฒน์ ภัทรกรนนท์. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 21(4), 290-304.
- ประวิต เอรารวรรณ์. (2566). ผู้นำทางเทคโนโลยี: สมรรถนะใหม่ของผู้บริหารการศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 51(2), 1-15.
- Avolio, B. J., & Kahai, S. S. (2003). Adding the “e” to e-leadership: How it may impact your leadership. *Organizational Dynamics*, 31(4), 325-338.
- Avolio, B. J., Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Baker, B. (2014). *E-leadership: Re-examining transformations in leadership source and transmission*. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 105-131. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.003>
- Berkovich, I., & Hassan, E. F. (2022). *Principals’ digital leadership: A mitigating role in the effect of the pandemic on teachers’ sense of loneliness*. *Journal of Educational Administration*, 60(5), 461-476. <https://doi.org/10.1108/JEA-09-2021-0186>
- Castells, M. (2018). *The rise of the network society*. John Wiley & Sons.



การบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานศึกษาธิการสมุทรสาคร

Digital Technology Administration Of Private School Administrators Under The Samut Sakhon Provincial Education Office

Minyu Fang, และดร. เสาวภาภย์ แหลมเพ็ชร

Minyu Fang Dr. Saowaphark Lampetch

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, สังกัดของผู้แต่ง², และ สังกัดของผู้แต่ง^{3*}

Faculty of Liberal Arts, Krirk University, Thailand, Faculty of Liberal Arts, Krirk University, Thailand

Received: July 11, 2026 Revised: July 20, 2026 Accepted: August 31, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานและวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือครู ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 278 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้น ภูมิ เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการทดสอบ ค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู ด้านการ สื่อสาร และด้านการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานและวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารเทคโนโลยีดิจิทัล;ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน;สมุทรสาคร

Abstract

This research aimed to examine the digital technology administration of private school administrators and to compare teachers' opinions based on work experience and educational qualifications. The sample consisted of 278 teachers from private schools under the Samut Sakhon Provincial Education Office, selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-level Likert scale questionnaire with content validity indices ranging from

0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.94. Data were analyzed using descriptive statistics and independent samples t-tests.

The results indicated that the overall level of digital technology administration was high. Among the dimensions, vision setting had the highest mean, followed by teacher promotion and development, communication, and the creation of a supportive learning environment. Furthermore, teachers with different work experience and educational qualifications showed no statistically significant differences in their opinions regarding the overall and individual dimensions of digital technology administration at the .05 significance level.

Keywords: Digital Technology Management; Private School Administrators; Samut Sakhon

บทนำ

เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการขยายโอกาสทางการศึกษาและเพิ่มความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ แต่ยังคงมีปัญหาคอขวดด้านดิจิทัลที่อาจทำให้ความไม่เท่าเทียมเดิมรุนแรงขึ้น) จึงจำเป็นต้องพัฒนาการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารที่เป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบายและสนับสนุนครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณภาพ

การศึกษาการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดสมุทรสาครจึงมีความจำเป็น เพื่อทำความเข้าใจสภาพการใช้เทคโนโลยี ปัญหาและความท้าทาย ตลอดจนระบุพื้นที่ที่ต้องพัฒนา เพื่อนำไปกำหนดนโยบายและแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร พัฒนาทักษะดิจิทัลของครู และยกระดับประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ด้านการบริหารสถานศึกษา บทบาทผู้บริหาร และเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะการวางแผน การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีมีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการเข้าถึงข้อมูล ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมการพัฒนาครู จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี และสร้างระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และการพัฒนาครูมีคะแนนสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการสื่อสารและการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาการเรียนการสอนและสนับสนุนครูอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันการเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนว่าเทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นทักษะพื้นฐานของครูและผู้บริหารทุกกลุ่ม (Warschauer & Matuchniak, 2010)

คำถามการวิจัย

1. การบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีลักษณะอย่างไร ทั้งในภาพรวมและรายด้าน?
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกันหรือไม่?
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกันหรือไม่?

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการสมุทรสาคร โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานและวุฒิการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ระดับการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การกำหนดวิสัยทัศน์

ผู้บริหารยุคดิจิทัลต้องปรับตัวตนคติ มีภาวะผู้นำดิจิทัล และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ขณะที่ สราวุธ นาแรมงาม (2561) เน้นว่าผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่มองเห็นโอกาสและวิกฤตในอนาคตและนำมาวางแผนพัฒนาองค์กรอย่างมีทิศทาง สุกัญญา แซ่ม้อย (2562) ชี้ว่าผู้บริหารควรบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับองค์กร ส่วน ภคพร เลิกนอก (2563) เน้นการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล การพัฒนาครู และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารทุกด้าน มลฤดี เพ็งสง่า และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2566) เสริมว่าผู้บริหารต้องกำกับ ดูแล และให้คำปรึกษาด้าน ICT เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีเป็นไปตามนโยบาย พรวิภา เขยกลิ่น (2566) กล่าวว่ากำหนดวิสัยทัศน์ต้องประกอบด้วยวัฒนธรรมดิจิทัล การสร้างเครือข่าย และการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ขณะที่ Stewart M (2015) และ Eric Sheninger (2019) ต่างเน้นว่าผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล สามารถออกแบบพื้นที่เรียนรู้ใหม่ และขับเคลื่อนองค์กรสู่การเรียนรู้ที่ทันสมัย สรุปได้ว่าการกำหนดวิสัยทัศน์คือความสามารถของผู้บริหารในการมองอนาคตและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาและปรับตัวของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ (จรรยา ขาวสกุล และ คณะ, 2560)

2. การส่งเสริมและพัฒนาครู

ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาศักยภาพโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถ (สงบ อินทรมณี, 2562) เน้นว่าทักษะดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นและต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ภคพร เลิกนอก (2563) ผู้บริหารต้องช่วยเหลือ สนับสนุน และผลักดันให้ครูมีความรู้ด้าน ICT และนวัตกรรม รวมทั้งใช้แพลตฟอร์มออนไลน์สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (มฤดี เฟื่องสง่า และมัทนา วังนอมศักดิ์ (2566)

ครูต้องได้รับการพัฒนาให้ใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้และผลิตนวัตกรรม ส่วน พรวิภา เขยกลีน (2566) เน้นวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล เครือข่าย และการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ขณะที่ Stewart M. (2015) และ มองว่าผู้บริหารต้องสร้างโอกาสให้ครูเข้าถึงทรัพยากร ความรู้ใหม่ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eric Sheninger, 2019)

สรุปได้ว่า การส่งเสริมและพัฒนาครูคือบทบาทผู้บริหารในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้ครูเติบโตทางวิชาชีพและนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

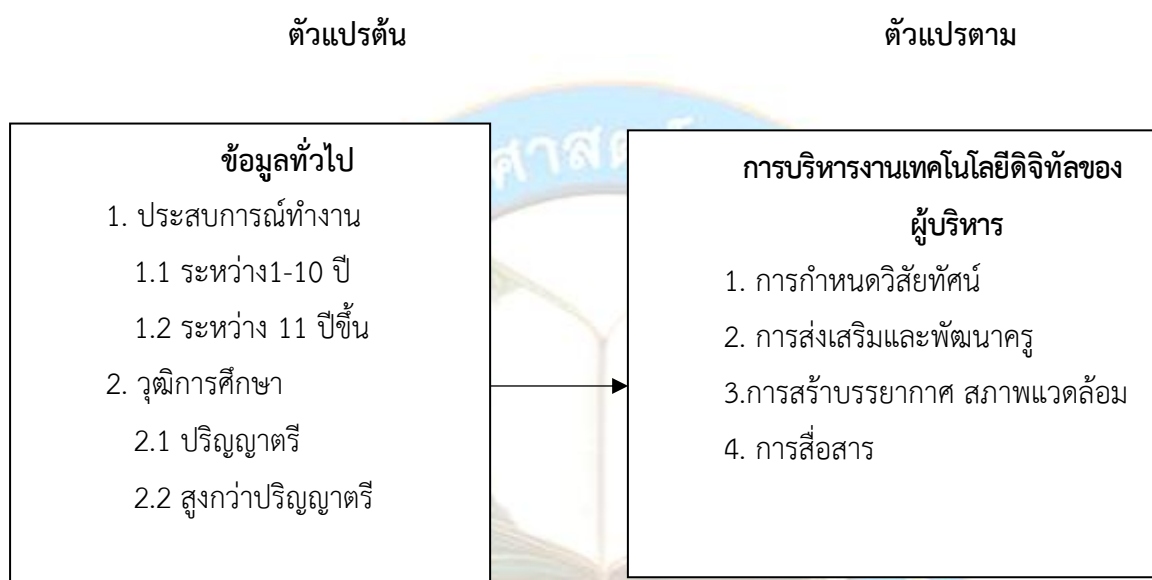
สงบ อินทรมณี (2562) ชี้ว่าผู้บริหารต้องปรับรูปแบบการเรียนการสอนให้ทันสมัย เช่น e-Learning และสื่อดิจิทัล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับยุคเทคโนโลยี สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) กล่าวว่าควรสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลให้เกิดขึ้นจริงในองค์กร ภคพร เลิกนอก (2563) เน้นการประยุกต์ใช้สื่อและนวัตกรรม รวมถึงการบริหารงาน 4 ด้านในยุคดิจิทัล มฤดี เฟื่องสง่า และมัทนา วังนอมศักดิ์ (2566) กล่าวว่าต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ ICT ทั้งในงานบริหารและงานสอน ส่วน พรวิภา เขยกลีน (2566) ระบุองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง เช่น วัฒนธรรมดิจิทัล เครือข่าย และทักษะเทคโนโลยี ขณะที่ Stewart M (2015) และ Eric Sheninger (2019) เน้นการออกแบบพื้นที่การเรียนรู้ใหม่ให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ทั้งในและนอกโรงเรียน สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมคือการทำให้พื้นที่และวัฒนธรรมของสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมการเรียนรู้ และทำให้ครู-นักเรียนเข้าถึงเทคโนโลยีได้ทุกที่ทุกเวลา

4. การสื่อสาร

ผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน กระชับ และสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร (ราวุธ นาแรมงาม, 2561) การสื่อสารยุคดิจิทัลควรใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนให้มีข้อมูลร่วมกัน (สงบ อินทรมณี, (2562) เน้นการสร้างความร่วมมือและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (ปุณณัฐฐา มาเชก, 2565) ผู้บริหารควรใช้สื่อออนไลน์ในการสื่อสารอย่างเรียบง่ายและเข้าถึงได้ตลอดเวลา (Stewart M., (2015) และผู้บริหารต้องสื่อสารแบบเรียลไทม์ผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ Facebook Line และ Twitter เพื่อรายงานข้อมูลและตอบสนองต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างทันท่วงที สรุปได้ว่า การสื่อสารคือทักษะสำคัญที่ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ ประสานความร่วมมือ และเผยแพร่ข้อมูลอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา (Eric Sheningerm (2019)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร ได้แก่ สุจรรยา ขาวสกุล และคณะ (2560) กัมพล เกศสาลี (2561) สราวุธ นาแรมงาม (2561) สงบ อินทรมณี (2562) สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) ภคพร เลิกนอก (2563) ปุณณัฐธามาเชก (2565) มลฤดี เพ็งสง่า และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2566) พรวิภา เขยกลั่น (2566) Howard Gardner (2006) Stewart M (2015) Eric Sheninger (2019) โดยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรได้ ตามภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งในภาพรวมและรายด้าน รวมถึงเพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลจำแนกตามประสบการณ์ทำงานและวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 278 คน ในปีการศึกษา 2568 ได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นขั้นของการสุ่ม (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ด้วยสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบ

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระ แบบ Independent Samples t-test)

บทสรุป

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งในภาพรวมและรายด้าน รวมทั้งเปรียบเทียบระดับการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลจำแนกตามประสบการณ์ทำงานและวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 278 คน ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างอิสระ

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการสื่อสาร และด้านการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันและมีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีดิจิทัลได้กลายเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทุกคนในองค์กรการศึกษาต้องมีส่วนร่วมและปรับตัวอย่างเท่าเทียมกัน

จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีที่ชัดเจน การส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้สื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือหลัก

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ภาวะผู้นำดิจิทัล วัฒนธรรมองค์กร หรือความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน พร้อมทั้งใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น และเพื่อสะท้อนภาพรวมของการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างรอบด้าน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้มาพิจารณาอย่างเป็นระบบและสามารถอภิปรายประเด็นสำคัญของผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้ ระดับการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการ

พัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีการติดตามประเมินผลและการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารจัดการ ซึ่งทำให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Teo, (2014) ที่ชี้ว่าผู้บริหารที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีจะสามารถยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Salahuddin & Al Mamun, (2021) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาจะช่วยส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ขอรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา และสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรยา ขาวสกุล และคณะ (2560) ที่พบว่าผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีจะช่วยทำให้ครูและบุคลากรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถปรับการทำงานได้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในยุคดิจิทัล

2. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู ผลการวิจัยพบว่ามีความเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการจัดอบรมพัฒนาครู สนับสนุนให้ครูเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา และมีการให้โอกาสแก่ครูในการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งช่วยให้ครูเกิดแรงจูงใจและสามารถพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมพล เกศสาลี (2561) ที่กล่าวว่าการพัฒนาครูด้วยเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา

3. ด้านการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าผู้บริหารมีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี เช่น การจัดหาอุปกรณ์ สื่อดิจิทัล และระบบเครือข่ายที่เพียงพอ การสนับสนุนให้ครูและนักเรียนเข้าถึงเทคโนโลยีได้สะดวก และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นการใช้สื่อเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ สงบ อินทรมณี (2562) ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา พบว่าผู้บริหารที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น และยังสอดคล้องกับ ภคพร เลิกนอก (2563) ที่พบว่าการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวม

4. ด้านการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการนำสื่อดิจิทัลมาสนับสนุนการประชุม การรายงานผล และการสื่อสารกับผู้ปกครอง ซึ่งทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษามีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราชู นามงาม (2561) ที่พบว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

1. ด้านวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สาเหตุอาจเป็นเพราะในปัจจุบัน

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาได้กลายเป็นทักษะพื้นฐานที่ผู้บริหารทุกคนต้องมี ไม่ว่าจะมิวติ การศึกษาในระดับใดก็ตาม ทุกคนจำเป็นต้องใช้ทักษะดิจิทัลในการกำหนดวิสัยทัศน์ การพัฒนาครู การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง ส่งผลให้วุฒิการศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความคิดเห็น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ สราวุธ นาแรมงาม (2561) ที่กล่าวว่าผู้นำทางการศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและความสามารถในการมองการณ์ไกล เพื่อนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการจัดการศึกษา และยังสอดคล้องกับ สุจรรยา ขาวสกุล และคณะ (2560) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลและภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งไม่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา แต่ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งที่ครูและผู้บริหารทุกคนต้องเรียนรู้และใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะมีความประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อย ทุกคนต่างต้องใช้เทคโนโลยีในลักษณะเดียวกันเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนและงานบริหารมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ความแตกต่างของประสบการณ์ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการรับรู้ด้านนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินวัตร เจริญนิธย์ (2564: 66-68) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานประจำวัน

ข้อเสนอแนะ

1. ในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการบริหารจัดการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ควรพัฒนาความสามารถในการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ในด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารควรพัฒนาครูให้มีทักษะดิจิทัลอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ควรพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องในด้านทักษะดิจิทัล เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในระยะยาว

3. ในด้านการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.86$) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ควรวางแผนและดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนด้วยดิจิทัล ตลอดจนส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเข้าถึงและใช้ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษา

4. ในด้านการสื่อสาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ควรกำหนดกลยุทธ์และพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และทั่วถึง เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทำงานร่วมกันอย่างมีเอกภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในกลุ่มตัวอย่างจาก เขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและยืนยันผลการวิจัยให้มีความถูกต้องและครอบคลุมมากขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เช่น ภาวะผู้นำดิจิทัล แรงจูงใจของครู หรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาการบริหารจัดการ
3. ควรมีการวิจัยโดยใช้ วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) หรือการศึกษารายกรณี (Case Study) เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสมุทรสาคร” ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับรูปแบบและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยผู้วิจัยพบว่าองค์ประกอบการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การส่งเสริมและพัฒนาครู 3) การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี และ 4) การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสัมพันธ์และสนับสนุนกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งช่วยยกระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานภายในสถานศึกษา

งานวิจัยยังทำให้ทราบว่า ผู้บริหารที่มีระดับการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลสูง จะสามารถผลักดันการสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีในองค์กรได้ชัดเจนมากขึ้น ในขณะที่ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสัมพันธ์กับระบบการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างครอบคลุมมากขึ้น

ผลที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็น โมเดลองค์ประกอบการบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ซึ่งแสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างทั้ง 4 ด้านว่า การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นตัวขับเคลื่อนหลัก การพัฒนาครูเป็นกลไกสนับสนุนสำคัญ การสร้างสภาพแวดล้อมเป็นฐานเสริมให้เกิดการใช้งานจริง และการสื่อสารเป็นเครื่องมือเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้งหมดให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังแสดงในภาพที่ X



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเอกชน
จังหวัดสมุทรสาคร

เอกสารอ้างอิง

- กัมพล เกศสาลี. (2561). การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. วิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น. สืบค้นจาก file:///C:/Users/User/Downloads/105148 Article%20Text-43526521020181215%20 (3).pdf.
- ปทุมณัฐ มาเชด. (2565). โมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. *HRD Journal*, 13(1), 18-28.
- พรวิภา เขยกลั่น. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 7(2), 150-166.
- มฤดี เฟื่องสง่า และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2566). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ*, 24(2), 162-175.
- สรารุช นามงาม. (2561). ผู้นำกับการขับเคลื่อนนโยบายประเทศไทย 4.0. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจรรยา ขาวสกุล และคนอื่น ๆ. (2560). ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการ และการนำเสนอผลการวิจัยระดับชาติ [conference Proceedings] ครุศาสตร์วิจัย ครั้งที่ 3: นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้. 138-147.
- สงบ อินทรมณี. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16(1), 353-360.
- Eric Sheninger. (2019). *Digital Leadership : Changing Paradigms for Changing Times*. (2nd edition). California: SAGE Publications Asia-Pacific Pte. Ltd.
- Gardner, H. (2006). *Five minds for the future*. Boston: Harvard Business School.
- Mawudeku, I., & Ankumah, F. J. (2021). The role of administrators in enhancing students' academic performance in higher education institutions. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 26(9), 16-22.
- Stewart M. (2015). The Language of Praise and Criticism in a Student Evaluation Survey. *Studies in Educational Evaluation*, 45(1), 1-9.

