



วารสารปัญญาภาวนา

Journal of Wisdom Development

ISSN: 3057-0468 (Online)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2568)
Vol.2 No.1 (January-April 2025)



สถาบันพัฒนาวิชาการปัญญาภา
Panyapa Academic Development Institute





วารสารปัญญาภาวนา

Journal of Wisdom Development

ISSN: 3057-0468 (Online)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2568)

Vol.2 No.1 (January–April 2025)

โดย



สถาบันพัฒนาวิชาการปัญญาภา

PANYAPA ACADEMIC DEVELOPMENT INSTITUTE



วารสารปัญญาภาวนา

Journal of Wisdom Development

ISSN: 3057-0468 (Online)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2568)

Vol.2 No.1 (January–April 2025)

เจ้าของ สถาบันพัฒนาวิชาการปัญญาภา

บรรณาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

กองบรรณาธิการ

1.ศาสตราจารย์(พิเศษ) ดร.สมาน อัครภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

2.รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลศักดิ์ กิ่งคำ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก

มหาวิทยาลัยบูรพา

4.รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5.รองศาสตราจารย์ ดร.พุทธรักษ์ ปราบนอก

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

6.รองศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

7.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ผิวทองงาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

วารสารปัญญาภาวนามีวัตถุประสงค์เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา นักวิจัย และผู้สนใจทั่วไปที่เกิดขึ้นจาก กระบวนการวิจัย การศึกษาค้นคว้าเรียบเรียงอย่างเป็นระบบในรูปแบบบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือ

ขอบเขต

วารสารปัญญาภาวนาเป็นวารสารสาขาสังคมศาสตร์ (Social Sciences) ที่เน้นรับบทความ ด้านการศึกษา (Education) และบทความที่สัมพันธ์กับการศึกษา รวมทั้งสหวิทยาการด้าน มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา โดยมีอนุสาขาที่รับตีพิมพ์ ดังนี้

- 1.การบริหารการศึกษา (Educational Administration)
- 2.หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)
- 3.สังคมศึกษา (Social Studies)4.พุทธศาสนศึกษา (Buddhist Studies)
- 5.การศึกษาปฐมวัย (Early Childhood Education)
- 6.การประถมศึกษา (Elementary Education)
- 7.มัธยมศึกษา (Secondary Education)
- 8.สุขศึกษาและพลศึกษา (Health and Physical Education)
- 9.เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Technology and Innovation)
- 10.คอมพิวเตอร์ศึกษา (Computer Education)
- 11.ศิลปศึกษา (Art Education)
- 12.ดนตรีศึกษา (Music Education)
- 13.นาฏศิลป์ศึกษา (Drama and Performance Education)
- 14.คณิตศาสตร์ศึกษา (Mathematics Education)
- 15.การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non-Formal Education)
- 16.จิตวิทยาการศึกษา (Educational Psychology)
- 17.การศึกษาพิเศษ (Special Education)
- 18.การจัดเรียนรู้ด้านภาษาศาสตร์ (Linguistics learning Management)
- 19.ศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา (Sciences Relating to Education)

ประเภทบทความที่รับตีพิมพ์

บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือ

กำหนดตีพิมพ์ วารสารกำหนดตีพิมพ์เผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน)

ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-กรกฎาคม)

ฉบับที่ 3 (สิงหาคม-ธันวาคม)

สำนักงานกองบรรณาธิการ

สถาบันพัฒนาวิชาการปัญญาภา 149/16 หมู่ 6 ตำบลขามใหญ่

อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 34000 โทร. 0986591665

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์: rattana.prof@gmail.com

วันที่ตีพิมพ์เผยแพร่: เมษายน 2568

หมายเหตุ :

ข้อเขียนหรือบทความใด ๆ ที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ถือเป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ที่พนธ์บทความ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และไม่มีข้อผูกพันโดยประการทั้งปวง

บทบรรณาธิการ



การพัฒนาปัญญา (Wisdom Development) หรือตามหลักพระพุทธศาสนาเรียกว่า “ปัญญาภาวนา” เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามนุษย์ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่วิถีคิดคือปัญญา ซึ่งการศึกษานับมีส่วนสำคัญในการพัฒนาปัญญาของมนุษย์ วารสารปัญญาภาวนาฉบับนี้เข้าสู่ปีที่ 2 มีบทความที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาปัญญาของมนุษย์จากสายการศึกษา จำนวน 8 บทความ ประกอบด้วย 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 2) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 4) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 5) คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 6) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ในเครือบริษัท CP ALL 7) ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และ 8) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา เรื่องหน้าที่ชาวพุทธของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es)

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้สนับสนุนบทความทุกท่านที่กรุณาให้ความไว้วางใจในการส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารปัญญาภาวนา ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ทำหน้าที่พิชิตพิจารณาถ้อยแถลงบทความอย่างเข้มข้น และ ขอขอบคุณข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินการจากผู้อ่านและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งกองบรรณาธิการจะนำไปปรับปรุงพัฒนาทั้งด้านการบริหารจัดการและด้านคุณภาพของบทความที่ดีตีพิมพ์เผยแพร่ เพื่อให้วารสารได้รับการรับรองมาตรฐานในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

รองศาสตราจารย์ดร.รัตนะ ปัญญาภา

บรรณาธิการ



สารบัญ | Contents

ลำดับที่	บทความ	หน้า
1	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กมลวรรณ มีเครือรอด และ เสาวภาคย์ แผลมเพชร	1
2	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อิสริยา ศรีเมือง เสาวภาคย์ แผลมเพชร และ ธนิก คุณเมธีกุล	15
3	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อรพิน บุรณะ	28
4	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภูรดา ทศนเวช	47
5	คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทิพย์มณี สีหาบุตร	64
6	ภาวะผู้นำไปบริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ในเครือบริษัท CP ALL บัณฑิต แป้นเมือง	82
7	ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อำนาจ มีราคา และ ปราณี คนสวย	97
8	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา เรื่องหน้าที่ชาวพุทธของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) พนิตสุภา ชูบุญ และ สุเนตร ชัยปายาง	110



ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

กมลวรรณ มีเครือรอด^{1*} เสาวภาคย์ แผลมเพ็ชร²

¹ โรงเรียนวัดบึงทองหลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

² สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก

* ผู้ประพันธ์บรรณกิจ, kamonwan.view75@gmail.com

ข้อมูลบทความ

บทความวิจัย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 97 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) จากนั้นนำไปสุ่มแบบตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน และทักษะด้านเทคนิควิธี ตามลำดับ 2) ครูในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ:

ผู้บริหารสถานศึกษา;

ทักษะการบริหารของผู้บริหาร

สถานศึกษา;

วันที่รับบทความ: 29 ตุลาคม 2567

วันที่แก้ไข: 8 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับตีพิมพ์: 10 ธันวาคม 2567



Administrative Skills of School Administrators in Bang Nam Priao School Cluster 3, under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1

Kamonwan Meekhruearod^{1*} Saowaphark Lampetch²

¹ Watbuenghonglang School, The Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1

² Educational Administration, Krirk university

* Corresponding author email: kamonwan.view75@gmail.com

ARTICLE INFO

Research article

Keywords:

School Administrators;
Administrative Skills of
School Administrators;

Received: 29 October 2024

Revised: 8 December 2024

Accepted: 10 December 2024

ABSTRACT

The objectives This research were 1) to study the level of administrative skills of educational institution administrators, Bang Nam Priao School Cluster 3 under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1 and 2) to compare the administrative skills of school administrators, Bang Nam Priao School Cluster 3 under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1. classified by educational background and school size. The sample group used in the research included teachers. Bang Nam Priao School Cluster 3 under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, academic year 2023, with 97 people, by determining the sample size according to the table of Krejcie & Morgan (1970), then randomly sampling in proportion to the size of the educational institution. and performed a simple random drawing using a non-return lottery method. The data collection tools included questionnaires, The statistics used for analysis include percentage, mean, standard deviation and t-test. The research results found that 1) Results of the study of administrative skills of administrators of school, Bang Nam Priao School Cluster 3 under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1 found that the overall average was at a high level. The average values are arranged from highest to lowest, including human skills. Conceptual skills Cognitive skills, teaching skills and technical skills, respectively. 2) Teachers in Bang Nam Priao School Cluster 3 under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, had different educational qualifications. Overall and each aspect there are not different. 3) Teachers in the Bang Nam Priao School Cluster 3 under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, who perform teaching duties in different school sizes. Overall and each aspect there are not different.



บทนำ

ในยุคปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้นจากผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งผลกระทบดังกล่าวเห็นได้จากปัญหาและวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ศาสนา วัฒนธรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศ ในการพัฒนาประเทศให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกันพัฒนาประเทศไปสู่ความสมดุลและยั่งยืน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างต้นทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในด้านการศึกษา ที่ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานที่ทันสมัย มีความรู้ ความสามารถในการขับเคลื่อนและพัฒนาศึกษาเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน (ปณิตา ใจดี, 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามหลักสูตรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวกลางสำคัญในการรับนโยบายต่าง ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อนำมาวางกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ทักษะในการบริหารเพื่อให้สถานศึกษามีความได้เปรียบในยุคแห่งการแข่งขันนี้ อีกทั้งยังนำไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย (วณิชวรณ รัตนจารุพิทักษ์, 2564)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องบริหารงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับระบบการศึกษา ซึ่งต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพลสูงสุดต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีศักยภาพในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จากที่กล่าวมา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวความคิดของ Drake and Row กล่าวไว้ว่า ทักษะจำเป็นของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเทคนิควิธี 2) ด้านมนุษย 3) ด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะทางความรู้ความคิด และ 5) ทักษะทางการศึกษาและการสอน (Drake & Row, 1986)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้กำหนดเป้าประสงค์หลักในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาประการหนึ่งว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสมและมีวินัยในการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จะปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบรรลุผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมต้องมีทักษะในการบริหารงานอย่างเหมาะสม โดยดูได้จากรายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา



2565 พบว่า โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 ซึ่งมีจำนวนโรงเรียน 12 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดรามัญ 2) โรงเรียนสุเหร่าคู 3) โรงเรียนสกุลดีประชาสรรค์ 4) โรงเรียนวัดบึงทองหลาง 5) โรงเรียนวัดไผ่ดำ 6) โรงเรียนวัดหลวงแพ่ง 7) โรงเรียนวัดคลองเจ้า 8) โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ 9) โรงเรียนวัดบึงน้ำรักษ์ 10) โรงเรียนสุเหร่าคลองทกวา 11) โรงเรียนสุเหร่าคลอง 15 และ 12) โรงเรียนสุเหร่าคลอง 14 ซึ่งมีจำนวน 11 โรงเรียน ที่มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ต่ำกว่าระดับประเทศ คือ 1) โรงเรียนวัดรามัญ มีค่าเฉลี่ย 33.06 2) โรงเรียนสกุลดีประชาสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 36.93 3) โรงเรียนวัดบึงทองหลาง มีค่าเฉลี่ย 35.85 4) โรงเรียนวัดไผ่ดำ มีค่าเฉลี่ย 33.81 5) โรงเรียนวัดหลวงแพ่ง มีค่าเฉลี่ย 37.16 6) โรงเรียนวัดคลองเจ้า มีค่าเฉลี่ย 28.37 7) โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ มีค่าเฉลี่ย 31.47 8) โรงเรียนวัดบึงน้ำรักษ์ มีค่าเฉลี่ย 31.54 9) โรงเรียนสุเหร่าคลองทกวา มีค่าเฉลี่ย 27.30 10) โรงเรียนสุเหร่าคลอง 15 มีค่าเฉลี่ย 28.86 และ 11) โรงเรียนสุเหร่าคลอง 14 มีค่าเฉลี่ย 32.25 อีกทั้งมีจำนวน 8 โรงเรียน ที่มีผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ต่ำกว่าระดับประเทศ คือ 1) โรงเรียนสุเหร่าคู มีค่าเฉลี่ย 35.00 2) โรงเรียนสกุลดีประชาสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 33.00 3) โรงเรียนวัดบึงทองหลาง มีค่าเฉลี่ย 44.20 4) โรงเรียนวัดไผ่ดำ มีค่าเฉลี่ย 50.81 5) โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ มีค่าเฉลี่ย 44.46 6) โรงเรียนวัดบึงน้ำรักษ์ มีค่าเฉลี่ย 23.66 7) โรงเรียนสุเหร่าคลอง 15 มีค่าเฉลี่ย 35.21 และ 8) โรงเรียนสุเหร่าคลอง 14 มีค่าเฉลี่ย 44.18 สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารสถานศึกษา เพื่อตอบสนองเป้าประสงค์หลักของหน่วยงานต้นสังกัด ในการมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (แผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2566)

ดังนั้นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จึงเป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจำเป็นต้องฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ และเข้าใจในหลักการบริหาร สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการจัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนงานด้านต่าง ๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาได้ อีกทั้งยังสร้างและจุดประกายให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุดตามศักยภาพของสถานศึกษา (Caldwell, 2000)

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประกอบด้วยทักษะ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเทคนิควิธี 2) ด้านมนุษย์ 3) ด้านความคิดรวบยอด 4) ด้านความรู้ความคิด และ 5) ด้านการศึกษาและการสอน โดยมุ่งหวังว่าองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 126 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 97 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) จากนั้นนำไปสุ่มแบบตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้มาจากการศึกษาวรรณกรรมตัวแปรอิสระ และการศึกษาบริบทของกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย

2.1.1 วุฒิกการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

2.1.2 ขนาดสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก และขนาดกลาง

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตามแนวคิดของ Drake and Row (Drake & Row, 1986) ซึ่งมีทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้

2.2.1 ทักษะด้านเทคนิควิธี

2.2.2 ทักษะด้านความคิดรวบยอด

2.2.3 ทักษะด้านมนุษย

2.2.4 ทักษะด้านความรู้ความคิด

2.2.5 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วุฒิกการศึกษา และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ



ตอนที่ 2 แบบสอบถามทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตามแนวคิดของ Drake and Row (Drake & Row, 1986) ประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ทักษะด้านเทคนิควิธี 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 4) ทักษะด้านมนุษย และ 5) ทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale)

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ
2. สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยพิจารณาความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 มาใช้ จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมนำไปทดลองใช้ (Try - Out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอน ที่ไม่ใช่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คือ โรงเรียนสุเหร่าแคราย และโรงเรียนวัดอู่ตะเภา สำนักงานเขตหนองจอก
6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .871
7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ครูในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 12 โรงเรียน จนครบจำนวนที่กำหนดไว้

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ

5.1.2 ค่าเฉลี่ย

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC



5.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach

5.3 สถิติใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยภาพรวมและรายด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	รายการ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา					
1	ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.23	.48	มาก	3
2	ทักษะด้านเทคนิควิธี	4.14	.51	มาก	5
3	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.23	.52	มาก	4
4	ทักษะด้านมนุษย	4.27	.53	มาก	1
5	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.26	.51	มาก	2
รวม		4.23	.45	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, $SD=.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย อันดับ 1 คือ ทักษะด้านมนุษย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, $SD=.53$) อันดับ 2 คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, $SD=.51$) อันดับ 3 คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, $SD=.48$) อันดับ 4 คือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, $SD=.52$) และอันดับ 5 คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, $SD=.51$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา แสดงดังตารางต่อไปนี้



ตารางที่ 2 เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n = 78)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 19)			
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1.ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.23	.51	4.22	.34	.074	.941
2.ทักษะด้านเทคนิควิธี	4.15	.54	4.14	.39	.086	.932
3.ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.25	.54	4.17	.42	.558	.578
4.ทักษะด้านมนุษย	4.29	.57	4.19	.34	.722	.472
5.ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.26	.54	4.24	.35	.147	.884
รวม	4.23	.48	4.19	.30	.364	.716

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา				t	p
	ขนาดเล็ก (n = 21)		ขนาดกลาง (n = 76)			
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1.ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.32	.44	4.21	.49	.968	.335
2.ทักษะด้านเทคนิควิธี	4.19	.56	4.13	.50	.411	.682
3.ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.38	.53	4.19	.51	1.455	.149
4.ทักษะด้านมนุษย	4.38	.62	4.24	.51	1.114	.268
5.ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.33	.58	4.24	.49	.727	.469
รวม	4.32	.47	4.20	.45	1.052	.296



จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากการวิจัย ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยพบประเด็นที่สำคัญ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านความรู้ ความคิด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน และทักษะด้านเทคนิควิธี ตามลำดับ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ทักษะด้านมนุษย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจความแตกต่างของมนุษย มองเห็นถึงความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของดนัย ใจเย็น (ดนัย ใจเย็น, 2564) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยใช้วิธีการรู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการยืดหยุ่น เห็นคุณค่า ให้เกียรติผู้อื่น รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

1.2 ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจระบบโครงสร้าง เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา จึงสามารถวิเคราะห์และวางแผนการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งมีวิสัยทัศน์และความคิดกว้างไกลในการกำหนดนโยบาย วางแผนงาน รวมถึงวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีความซับซ้อนในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุจิรา ปันโย (อนุจิรา ปันโย, 2565) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการใช้สติปัญญา ริเริ่มสร้างสรรค์ คิดวางแผนเป็นระบบ ความสามารถที่จะรู้และเข้าใจในการบริหารงาน ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทีมงานให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้เป็นผลสำเร็จ และความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นทักษะของผู้บริหารระดับสูง



1.3 ทักษะด้านความรู้ความคิด มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงาน มีความรู้ ความคิดที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน สามารถใช้ความรู้ความคิด และกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการพัฒนาบริหารงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถวิเคราะห์ปัญหา วางแผนงาน และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันท์ ฝอยหิรัญ (สุนันท์ ฝอยหิรัญ, 2558) กล่าวว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ความคิด สติปัญญา และวิสัยทัศน์มาประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงวิธีการทำงาน การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม สามารถนำแนวคิดและกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียน มีความสามารถในการให้ความรู้แก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

1.4 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงานหลักสูตรการเรียนการสอน ได้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน เป็นนักวิชาการที่ดี มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษาและองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สามารถถ่ายทอด แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาจนเกิดความเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ รวมถึงสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด และการอธิบายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ รัตนวงศ์ (วัชรินทร์ รัตนวงศ์, 2564) กล่าวว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในด้านการจัดการเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ และสามารถแนะนำให้ครูจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบ มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในด้านการจัดการศึกษา

1.5 ทักษะด้านเทคนิควิธี มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในเทคนิควิธีการที่หลากหลาย สามารถใช้ความรู้ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตัดสินใจ และมอบหมายงานได้ถูกต้องและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในกระบวนการบริหารงานภายในสถานศึกษาได้ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำความรู้ไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และสั่งการงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนภัทร เทพสถิตย์ (ธนภัทร เทพสถิตย์, 2565) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ทักษะเกี่ยวข้องกับการมีความรู้ความเข้าใจ และมีความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค และสิ่งที่เป็นสำหรับภาระหน้าที่โดยเฉพาะอย่างประกอบด้วย ความสามารถเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารเพื่อปรับปรุงคุณภาพ การศึกษา วิจัย และส่งเสริมให้มีการวิจัยและนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร โดยเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ การฝึกปฏิบัติ การศึกษาเพิ่มเติม และการฝึกอบรม

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา สามารถอภิปรายได้ดังนี้



2.1 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ความคิด และกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน สามารถวิเคราะห์ปัญหา วางแผนงาน และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ ความเข้าใจในเทคนิควิธีการที่หลากหลายสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารงานภายในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการใช้ศักยภาพของบุคลากรให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสร สุขสวัสดิ์ (ประภัสสร สุขสวัสดิ์, 2560) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงานเชิงวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจระบบโครงสร้าง ภาพรวมของงาน และเห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา จึงสามารถบริหารจัดการงานหลักสูตรการเรียนการสอน ได้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน สามารถถ่ายทอด แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจนเกิดความเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ สามารถสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่าง ๆ และมีความเข้าใจความแตกต่างของมนุษย์ มองเห็นถึงความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ นอกจากนี้สิ่งสำคัญในการเป็นผู้บริหารที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์และความคิดกว้างไกล กำหนดนโยบายและวางแผนงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุจิรา ปันโย (อนุจิรา ปันโย, 2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1.1 ทักษะด้านเทคนิควิธี จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่ง การงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมทักษะด้านเทคนิควิธี โดย ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ ศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ศึกษา แลกเปลี่ยนความรู้ และรู้จักกันมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งการงานต่าง ๆ ได้ถูกต้องและชัดเจน อีกทั้งมอบหมายงานได้ตรงตามศักยภาพ และความรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษา

1.2 ทักษะด้านความรู้ความคิด จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้บริหาร สถานศึกษาใช้ความรู้ความคิดในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้อย่าง เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมทักษะด้านความรู้ความคิด โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และพัฒนาตนเองในด้านการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา หรือในระหว่างการทำงาน เพื่อ วางแผนในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันถ่วงที

1.3 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด และการอธิบายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมทักษะด้านการศึกษาและการสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มี การอบรมเรื่อง การใช้สื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาและพัฒนา ตนเองในด้านการใช้สื่อเข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจใน การเรียนมากยิ่งขึ้น

1.4 ทักษะด้านความคิดรวบยอด จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์และวางแผนการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาระบบโครงสร้าง บริบท และมอง ภาพรวมของสถานศึกษาเพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาตั้งไว้

1.5 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม วิทยาลัยบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่าง ๆ ได้ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพส่งผลให้บรรลุ



เป้าหมายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมทักษะด้านมนุษย โดยผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาศึกษาดูงานนอกสถานที่ตามแหล่ง การเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ ความร่วมมือ และความสัมพันธ์อันดีงามให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กลุ่ม โรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไป พัฒนาระบบการบริหารให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเต็มตามศักยภาพจนเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อ นำผลการศึกษาไปพัฒนาระบบการบริหารภายในสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ความรู้ใหม่

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เพื่อพัฒนาระบบ การบริหารงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเป็นผู้นำในการประสานความร่วมมือของ ภาคี 4 ฝ่าย ในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารงานภายในสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี 2) ทักษะด้าน ความรู้ความคิด 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 4) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 5) ทักษะด้านมนุษย โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความชำนาญในการใช้ความรู้ ความสามารถในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ รวมถึงมีความเข้าใจ ในวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลายเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- दनय ज्ञेयन. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธนภัทร เทพสถิตย์. (2565). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปณิดา ใจดี. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500)*. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- ประภัสสร สุขสวัสดิ์. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วณิชารรณ รัตนจารุพิทักษ์. (2564). *ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชรินทร์ รัตนวงศ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2566). *แผนดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566*. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 7 มกราคม 2567). จาก <http://www.ccs1.go.th/planYear>
- สุนันท์ ฝอยหิรัญ. (2558). *การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุจิรา ปันโย. (2565). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Caldwell, B. (2000). *The changing role of the school principal : A review of developments in Australia and New Zealand, School-based management and school effectiveness*. Routledge.
- Drake & Roe. (1986). *The Principalship*. Macmillan.
- Krejcic and Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, S. (1967). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Lunenberg, C. F. & Ornstein, C. A. (2004). *Educational Administration: Concepts and practices* (4th ed.). WadsWorth.



สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

อิสริยา ศรีเมือง^{1*} เสาวภาคย์ แผลมเพ็ชร² ธนิค คุณเมธิกุล³

¹ โรงเรียนวัดบึงทองหลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

² สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก

³ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก

* ผู้ประพันธ์บรรณกิจ, ammyamp28091@gmail.com

ข้อมูลบทความ

บทความวิจัย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาดของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 97 คน .. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ 2.ครูในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่มีเพศต่างกันและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3. ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจ และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมการใหม่ ๆ เพื่อมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

คำสำคัญ:

สมรรถนะหลัก;

ผู้บริหารสถานศึกษา;

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา;

วันที่รับบทความ: 13 มกราคม 2568

วันที่แก้ไข: 31 มกราคม 2568

วันที่ตอบรับตีพิมพ์: 8 กุมภาพันธ์ 2568



Core Competencies of School Administrator Bang Nam Priao School Cluster 3 under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1

Itsariya Srimeung^{1*} Saowaphark Lampetch² Thanick Khunmetheekul³

¹ Watbuengthonglang School, The Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1

² Educational Administration, Krirk university

³ Educational Administration, Krirk university

* Corresponding author email: ammyamp28091@gmail.com

ARTICLE INFO

Research Article

Keywords:

Core Competencies;

School Administrators;

Competency of educational institution administrators;

Received: 13 January 2025

Revised: 31 January 2025

Accepted: 8 February 2025

ABSTRACT

The objectives of this research were as follows 1) to study the Core Competencies of School Administrators, Bang Nam Priao School Cluster 3 under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1 2) to compare the Core Competencies of School Administrators, Bang Nam Priao School Cluster 3 under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender and school size. and 3) to study suggestions and guidelines for improving the Core Competencies of School Administrators, Bang Nam Priao School Cluster 3 under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1. The sample group used in the research were 97 teachers. The tool was questionnaires, The statistics used for analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test. The research results found that 1. Core Competencies of School Administrators Bang Nam Priao School Cluster 3 under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1 found that the overall average was at a highest level. The average values are arranged from highest to lowest were teamwork, good service, self-development, and achievement orientation, respectively. 2. Teachers in Bang Nam Priao School Cluster 3 under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, had different gender and different school size. Overall and each aspect had no significantly different. And 3. The suggestions and guidelines for improving the Core Competencies of School Administrators, Bang Nam Priao School Cluster 3 under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1 is Achievement, Motivation which has the lowest average. Therefore, School Administrators should study the operational goals together with teachers and educational personnel to understand and join in developing new innovations to increase efficiency in teaching and learning.



บทนำ

สถานศึกษาเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำสำคัญ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่ที่จะรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่น่าเชื่อถือถือือในการส่งเสริม สนับสนุน จัดการให้ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการรับผิดชอบต่อภาระงาน และใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทที่ปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าผู้อื่นซึ่งเรียกว่า สมรรถนะ ควรครอบคลุมความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของบุคคลเกิดได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิดเกิดจากประสบการณ์การทำงาน และเกิดจากการฝึกอบรม (เทื่อน ทองแก้ว, 2550) อาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะเป็นอาวุธสำคัญคู่กายที่มีอยู่ในตัวตนของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่ดีนั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถในการนำสถานศึกษานั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งความสามารถนั้นเป็นความสามารถในการประยุกต์หลักการและเทคนิคต่าง ๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริง รวมถึงเจตคติ (Attitude) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ของแต่ละบุคคลที่สามารถสังเกตได้ด้วยการมอง โดยสามารถประเมิน พัฒนา และยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นได้ตามความต้องการซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามท้องคการกำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 มีจำนวนโรงเรียน 12 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดรามัญ 2) โรงเรียนสุเหร่าคู้ 3) โรงเรียนสกุลดีประชาสรรค์ 4) โรงเรียนวัดบึงทองกลาง 5) โรงเรียนวัดไผ่ดำ 6) โรงเรียนวัดหลวงแพ่ง 7) โรงเรียนวัดคลองเจ้า 8) โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ 9) โรงเรียนวัดบึงน้ำรักษ์ 10) โรงเรียนสุเหร่าคลองทกวา 11) โรงเรียนสุเหร่าคลอง 15 12) โรงเรียนสุเหร่าคลอง 14 ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้กำหนดเป้าประสงค์หลักในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาประการหนึ่งว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จะปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบรรลุผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมต้องมีสมรรถนะหลักในการบริหารงานอย่างเหมาะสม แต่จากรายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) และจากผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ประจำปีการศึกษา 2565 มีจุดสำคัญที่พบ คือ นักเรียนในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 มีคะแนนสอบต่ำกว่าระดับประเทศ ดังนี้ ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ต่ำกว่าระดับประเทศ จำนวน 11 โรงเรียน คือ 1) วัดรามัญ มีค่าเฉลี่ย 33.06 2) โรงเรียนสกุลดีประชาสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 36.93 3) โรงเรียนวัดบึงทองกลางมีค่าเฉลี่ย 35.85 4) โรงเรียนวัดไผ่ดำมีค่าเฉลี่ย 33.81 5) โรงเรียนวัดหลวงแพ่งมีค่าเฉลี่ย 37.16 6) โรงเรียนวัดคลองเจ้ามีค่าเฉลี่ย 28.37 7) โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์มีค่าเฉลี่ย



31.47 8) โรงเรียนวัดบึงน้ำรักษ์มีค่าเฉลี่ย 31.54 9) โรงเรียนสุเหร่าคลองหวามีค่าเฉลี่ย 27.30 10) โรงเรียนสุเหร่าคลอง 15 มีค่าเฉลี่ย 28.86 และ 11) โรงเรียนสุเหร่าคลอง 14 มีค่าเฉลี่ย 32.25 และผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ต่ำกว่ากว่าระดับประเทศ จำนวน 8 โรงเรียน คือ 1) โรงเรียนสุเหร่าคู้ มีค่าเฉลี่ย 35.00 2) โรงเรียนสกุลดีประชาสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 33.00 3) โรงเรียนวัดบึงทองกลาง มีค่าเฉลี่ย 44.20 4) โรงเรียนวัดไผ่ดำ มีค่าเฉลี่ย 50.81 5) โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ มีค่าเฉลี่ย 44.46 6) โรงเรียนวัดบึงน้ำรักษ์ มีค่าเฉลี่ย 23.66 7) โรงเรียนสุเหร่าคลอง 15 มีค่าเฉลี่ย 35.21 และ 8) โรงเรียนสุเหร่าคลอง 14 มีค่าเฉลี่ย 44.18 ซึ่งสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลักในการบริหารสถานศึกษาเพื่อตอบสนองเป้าประสงค์หลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และมุ่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ พร้อมทั้งปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ รวมทั้งการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (แผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1, 2566)

จากแนวคิดและงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่าสมรรถนะหลักมีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมากกับการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ตีการพัฒนาตนเองและ การทำงานเป็นทีมโดยมุ่งหวังว่าองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุง และพัฒนาการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1



ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 126 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 97 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) จากนั้นนำไปสุ่มแบบตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษาและทำการสุ่มอย่างง่าย

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้มาจากการศึกษาวรรณกรรมตัวแปรอิสระ และการศึกษาบริบทของกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศหญิง และเพศชาย

2.1.2 ขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก และขนาดกลาง

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549: 42) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่

2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.2.2 การบริการที่ดี

2.2.3 การพัฒนาตนเอง

2.2.4 การทำงานเป็นทีม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ และขนาดสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549: 42) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ ตามแนวทางของ Likert

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ



2. สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และ แบบสอบถามเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ แล้วนำข้อเสนอแนะมาแก้ไข

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยพิจารณาความสมบูรณ์ ความถูกต้องและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 มาใช้ จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมนำไปทดลองใช้ กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คือ โรงเรียนสุเหร่าแคราย และโรงเรียนวัดอู่ตะเภา สำนักงานเขตหนองจอก

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของCronbachได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .965

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ครูในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 12 โรงเรียน จนครบจำนวน

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน

5.1.1 ความถี่ (Frequency)

5.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item - Objective Congruence)

5.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

5.3 สถิติใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples)



สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	รายการ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	อันดับ
	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา				
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.51	.44	มากที่สุด	4
2	การบริการที่ดี	4.66	.45	มากที่สุด	2
3	การพัฒนาตนเอง	4.52	.40	มากที่สุด	3
4	การทำงานเป็นทีม	4.73	.43	มากที่สุด	1
	รวม	4.60	.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.60, S.D. = .38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย อันดับ 1 คือ การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.73, S.D. = .43) อันดับ 2 คือ การบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.66, S.D. = .45) อันดับ 3 คือ การพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.52, S.D. = .40) และ อันดับ 4 คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.51, S.D. = .44) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศและขนาดสถานศึกษา แสดงดังตารางต่อไปนี้



ตารางที่ 2 เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกเพศ

สมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	p
	หญิง (n = 66)		ชาย (n = 31)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.49	.44	4.56	.44	-0.754	.453
2. การบริการที่ดี	4.63	.46	4.73	.44	-1.102	.273
3. การพัฒนาตนเอง	4.51	.41	4.53	.36	-0.279	.781
4. การทำงานเป็นทีม	4.69	.45	4.81	.36	-1.289	.201
รวม	4.58	.39	4.66	.34	-0.983	.328

จากตารางที่ 2 พบว่า พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา				t	p
	ขนาดเล็ก (n = 21)		ขนาดกลาง (n = 76)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.42	.37	4.53	.46	-1.014	.313
2. การบริการที่ดี	4.66	.43	4.66	.46	.005	.996
3. การพัฒนาตนเอง	4.39	.32	4.56	.41	-1.713	.090
4. การทำงานเป็นทีม	4.66	.48	4.74	.41	-0.834	.406
รวม	4.53	.33	4.62	.39	-0.970	.334

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน



อภิปรายผล

จากการวิจัย สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยพบประเด็นที่สำคัญ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 การทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการทำงาน มีการประสานงานที่ดีเป็นที่ยอมรับของครู มีการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมครูในทุกโอกาส สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำสถานศึกษาสู่เป้าหมายเดียวกันกับครู อีกทั้งยังมีการเสริมแรงแก่ครูอย่างเป็นกันเองในแบบพอปกครองลูก สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้แก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดของรัชนีกรแสงสว่าง (2564)กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม สร้างความสัมพันธ์เอื้อเพื่อแม่และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับสมาชิกในทีมด้วยดี มีส่วนร่วมในการทำงานและช่วยเหลือทีมงานในการแก้ไขปัญหาเรื่องการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม มีความเต็มใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากผู้อื่นรวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ส่งเสริมความสามัคคีให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือความไม่ชอบส่วนตัว มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 การบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มใจในการให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้มาติดต่อราชการ มีการปรับปรุงระบบและสถานที่ให้เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อผู้รับบริการ รวมถึงมีความเสียสละเวลาให้แก่ผู้รับบริการ มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน ให้เกียรติ และมีเมตตริจิตที่ดีให้แก่ผู้บริการ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ และสอดคล้องกับแนวคิดของฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจใช้ความสามารถ ความรู้ในงาน ทักษะด้านเทคโนโลยีและคุณลักษณะของบุคคลที่มีความอดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

1.3การพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ โดยการอบรม สัมมนา สามารถใช้ภาษาไทยในการติดต่อสื่อสารและภาษาอังกฤษเพื่อแสวงหาความรู้ และสามารถใช้ Application ต่าง ๆ ในการประสานงานทั้งในและนอกสถานศึกษา รวมถึงสามารถใช้



Computer เบื้องต้นในการทำงานและพัฒนางานของตนเอง สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน และ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปนัดดา สาริกา (2565)กล่าวว่า การพัฒนาตนเองหมายถึงการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการพัฒนางานการวิเคราะห์ตนเอง การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ การติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ การประมวลความรู้ และนำไปใช้

1.4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมาย และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยมีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการวางแผนปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในส่วนของงาน อีกทั้งยังมีการส่งเสริมความก้าวหน้าของครู สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวคิดของกมลวรรณ สุขเกษม (2561)กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง มีความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในการบริหารงานที่มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานเป็นหลัก โดยมีวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน สามารถจัดการทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาได้ทันที่ และมี ความรับผิดชอบในการบริหารงานให้ได้ผลสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบตามแบบแผนขององค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศและขนาดของสถานศึกษา สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายก็มีสมรรถนะ ความรู้และความคิดที่ไม่แตกต่างกัน อีกทั้งบุคคลที่จะมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้นั้นจะต้องผ่านการสอบคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้มาซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทั้งด้านคุณวุฒิ วิทยวุฒิ มีภาวะผู้นำและมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ผ่านขั้นตอนการอบรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะบริหารสถานศึกษา รวมไปถึงการประเมินผู้บริหารสถานศึกษา จากเหตุการณ์เหล่านี้ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อับดุลรอหมัด บินจะอาแว (2565) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 2 ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการ



ปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักกับความปรกติใหม่หลังวิกฤติโควิด-19ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดจะต้องมีการเข้ารับการอบรมและผ่านการอบรมการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงเป็นไปได้ว่าขนาดของสถานศึกษาไม่มีผลต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1.1 การทำงานเป็นทีม จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะพัฒนาด้านบทบาทของการเป็นผู้นำหรือผู้ติดตามตามโอกาส รวมทั้งให้ความช่วยเหลือ และขวัญกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เพื่อให้สถานศึกษามีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะหลักในการบริหารสถานศึกษาที่ดียิ่งขึ้น

1.2 การบริการที่ดี จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับ 2 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาแนวทางการปรับปรุงระบบบริการอยู่เสมอ ควรคำนึงถึงประโยชน์ของนักเรียนที่ได้รับเป็นสำคัญ รวมทั้งให้บริการแก่ผู้มารับบริการอย่างเสมอภาค เต็มใจ และเพื่อให้สถานศึกษามีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะหลักในการบริหารสถานศึกษาที่ดียิ่งขึ้น

1.3 การพัฒนาตนเอง จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน



อันดับ 3 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้สถานศึกษามีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะหลักในการบริหารสถานศึกษาที่ดียิ่งขึ้น

1.4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากผลการวิจัย พบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถแก้ไข ปรับปรุงงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ควรนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาระบบขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี เพื่อให้สถานศึกษามีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะหลักในการบริหารสถานศึกษาที่ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2.2 ควรศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

องค์ความรู้ใหม่

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เพื่อพัฒนาการบริหารงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเป็นผู้นำในการประสานความร่วมมือของภาคี 4 ฝ่าย ในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลักในการบริหารงานภายในสถานศึกษาทั้ง 4 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถแก้ไข ปรับปรุงงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ควรนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาระบบขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ สุขเกษม. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. นครปฐม.
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*



มัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์. ฉะเชิงเทรา.

เทียน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
ปนัดดา สารिका. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.

ประเสริฐ. กำเลิศทอง. (2560). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา.

รัชนิกร แสงสว่าง. (2564). *การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2566*, 1-4.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา*.
กระทรวงศึกษาธิการ.

อัปคุรอมตัน บินเจอะอาแว. (2565). *สมรรถนะหลักรับความปรกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Krejcie and Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational
and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Likert, S. (1967). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill. Lunenberg, C. F.
& Ornstein, C. A. (2004). *Educational Administration: Concepts and practices*(4th
ed.). WadsWorth.



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

อรพิน บุรณะ

นักศึกษาระดับปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
ผู้ประพันธ์บรรณกิจ, 0934854498, orapinb15@gmail.com

ข้อมูลบทความ

บทความวิจัย

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทาง
วิชาการ; ผู้บริหารสถานศึกษา;
กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4;
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

วันที่รับบทความ: 23 พฤศจิกายน 2567

วันที่แก้ไข: 10 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับตีพิมพ์: 21 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 136 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) สรุปผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการนิเทศการสอน 2) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน 4) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) ด้านการกำหนดพันธกิจ ตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



Academic Leadership of Administrators in Bang Nam Prieu 4 School Cluster under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1

Orapin Boorana

The student of Master of Education in Educational Administration
Faculty of Liberal Arts, Krirk University, Thailand
Corresponding author, 0934854498, orapinb15@gmail.com

ARTICLE INFO

Research Article

Keywords:

*Academic Leadership;
Administrators
; Bang Nam Prieu 4 ;
Chachoengsao Primary
Educational Service Area
Office 1*

Received: 23 November 2024

Revised: 10 December 2024

Accepted: 21 December 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) study academic leadership of administrators in the Bang Nam Prieu School Cluster 4; and 2) compare the academic leadership classified by educational qualifications and work experience of the respondents. A sample of 136 was randomly drawn from the schools in the 2023 academic year. The data were collected using a questionnaire. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test. The research results were as follows: 1. Academic Leadership of administrators in the Bang Nam Prieu School Cluster 4 was overall at the high level. Its aspects of academic leadership were ranked from the top as: 1) supervision of teaching, 2) promoting the teaching and learning atmosphere, 3) curriculum and instruction management, 4) monitoring student progress, and 5) setting institutional missions, in that order; 2.. A Comparison of academic leadership among school administrators in the Bang Nam Prieu School Cluster , classified by educational qualifications. The findings reveal that overall, there is no significant difference. However, when considering specific aspects, it is found that in the area of promoting the teaching and learning atmosphere, there is a statistically significant difference at the .05 level. ; 3. A Comparison of Academic Leadership among School administrators in the Bang Nam Prieu School Cluster, classified by work experience. The findings reveal that, both overall and in specific aspects, there are no statistically significant differences at the .05 level.



บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาประชากรในประเทศ ให้มีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นทุนทางปัญญาในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะสมรรถนะในการประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่นคงของสังคม และประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ทัดเทียมนานาประเทศ ในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 โดยกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) เพื่อวางกรอบเป้าหมายการบริหารจัดการศึกษา ให้ทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และเตรียมกำลังคนให้มีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก รวมถึงการเข้าสู่สังคมสูงวัยในอนาคตอันใกล้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารงานโรงเรียน เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนโดยตรง พิจารณาได้จากความสำเร็จของงานวิชาการเป็นหลักสำคัญ ซึ่งการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเร่งการยกระดับในการแข่งขันกับนานาประเทศ จึงจำเป็นยิ่งที่จะต้องใช้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และมีความเข้าใจเข้าถึงต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถดำเนินการโครงการและกิจกรรมภายในสถานศึกษา ในการสะท้อนพฤติกรรมกับครูและการสนับสนุนด้านการสอนให้กับครู รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองตามความต้องการของครูโดยแท้จริง จึงจะสามารถนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการมีประสิทธิผลของโรงเรียนและสามารถช่วยแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคุณภาพการศึกษามุ่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ รวมทั้งการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน การที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบรรลุผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการบริหารงานอย่างเหมาะสม โดยดูได้จากรายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 พบว่า โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 มีโรงเรียนทั้งสิ้น 12 โรงเรียน มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ต่ำกว่าระดับประเทศ อีกทั้งมีจำนวน 9 โรงเรียน ที่มีผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านคณิตศาสตร์และความสามารถด้านภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ และจัดอยู่ในระดับคุณภาพพอใช้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2566) สืบเนื่องจากการรายงานผลการดำเนินงาน (SAR)



ปีการศึกษา 2566 ของแต่ละโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการบริหารงานด้านวิชาการที่ไม่คล่องตัว ขาดการวางแผนกลยุทธ์ด้านการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับงานวิชาการ และไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้

จากผลการวิจัยของ พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจากผลการวิจัยของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอน และด้านการกำหนดพันธกิจ

จากการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำนวน 12 โรงเรียน สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการบริหารงานด้านวิชาการที่ไม่คล่องตัว ทำให้การปฏิบัติงานด้านวิชาการไม่ถูกต้อง ขาดการวางแผนกลยุทธ์ด้านการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับงานวิชาการ การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอนของครู และที่สำคัญขาดการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีนโยบายในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาโดยตลอด แต่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาการบริหารวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด จากปัญหาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียนและส่งผลเกิดความสำเร็จที่สุด

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดพันธกิจ 2) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการนิเทศการสอน 4) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยมุ่งหวังว่าองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1



2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

1. การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยมีบุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันปฏิบัติจัดการองค์กรอย่างเป็นขั้นตอน โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเจตนารมณ์ของการศึกษาและเป้าหมายที่โรงเรียนวางไว้ (ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565) มีความสำคัญเนื่องจากเป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งการดำเนินการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ในด้านการบริหารพัฒนาองค์กรที่มีระบบ โดยต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อปรับเปลี่ยนและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัยให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (มัญญา ปัตถาวงษ์, 2562) โดยทฤษฎีการบริหาร ได้มีการกำหนดขั้นตอนการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จซึ่งจะประกอบไปด้วย ได้แก่ 1) Planning หมายถึง การวางแผน 2) Organizing หมายถึงการจัดองค์กร 3) Commanding หมายถึง การบังคับบัญชาสั่งการ 4) Coordination หมายถึง การประสานงาน 5) Controlling หมายถึง การควบคุม 6) Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน 7) Budgeting หมายถึง งบประมาณ การบริหารที่คำนึงถึงสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้งานประสบความสำเร็จ (Gulick, Luther & Lyndall Urwick (1973 อ้างถึงใน กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, 2565)

2. ผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำ คือบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น มีบทบาทในการชี้นำโน้มน้าวใจ หรือจูงใจให้คนอื่น มีพฤติกรรมคล้อยตาม และปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของตนเองให้ร่วมดำเนินงาน ซึ่งเป็นผู้นำที่สามารถพากลุ่มหรือองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร (ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565) ทั้งนี้ภาวะผู้นำ คือการที่ผู้นำใช้กระบวนการชักนำบุคคลให้ปฏิบัติตามความต้องการได้นั้น โดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด การกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลมีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง ตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ส่งผลต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (ปวีณา บุทธิจักร, 2564) ซึ่งผู้นำและภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำองค์กรสู่เป้าหมายได้สำเร็จ โดยต้องมีคุณลักษณะ เช่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การรับฟังความคิดเห็น และการพัฒนาองค์กรและตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งภาวะผู้นำเป็นทักษะที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ (ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565) ทั้งนี้ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความแตกต่างกัน ตามแนวคิดและ

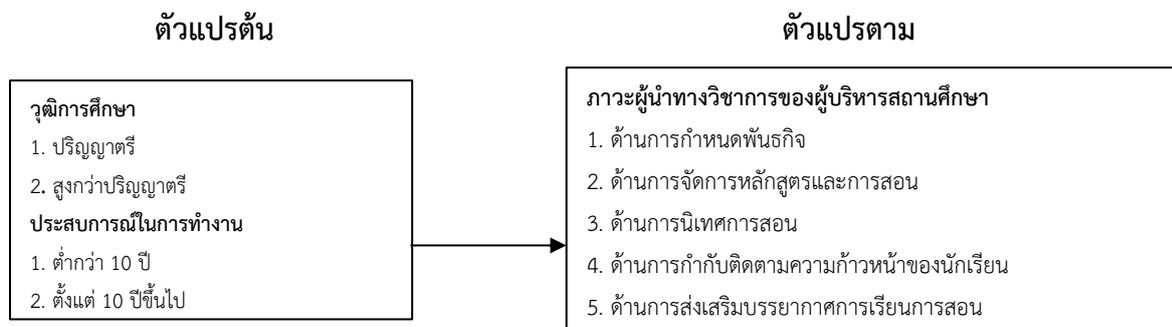


ประสบการณ์ของนักวิชาการในแต่ละสมัย ประกอบด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เกิดได้ใน 3 ลักษณะคือ 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มี 3 ลักษณะ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงาน 2) โครงสร้างของงาน 3) อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งของผู้นำ และทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ ได้เชื่อมทั้งทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำและทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จและสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและผู้ตาม หากผู้นำหรือผู้บริหารเลือกใช้ทฤษฎีที่เหมาะสมตามสถานการณ์ก็จะทำให้การบริหารนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น (กิงกาญจน์ สุขสำราญ, 2565)

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นการแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ โดยใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำการบริหาร และส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรมด้านงานวิชาการให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ณัฐชานันท์ โตนาม, 2562) ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถสร้างวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย การมีภาวะผู้นำที่ดีจะช่วยเพิ่มคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการโน้มน้าวและการตั้งเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ((ธนิศ รัตนศักดิ์ดา, 2565) ทั้งนี้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นการอธิบาย เกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการที่ประสบผลสำเร็จเป็นผู้ที่มีความรู้มีความเข้าใจในภาระงาน มีทักษะความสามารถในการแสดงออกอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ทรงคุณค่า และมีวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวเนื่องกับการเรียนรู้มีความเข้าใจขอบข่ายโครงสร้างทางการศึกษา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก่นักเรียนในทางที่ดี โดยการกำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการที่สำคัญมีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Samual E. Krug, 1992)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 201 คน จาก 12 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) โดยเทียบสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามรายโรงเรียน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน มีลักษณะดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตามแนวคิดของ Samuel E. Krug (1992) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดพันธกิจ 2) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการนิเทศการสอน 4) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามลำดับ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตามที่กำหนดในกรอบและแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3.2 สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 2 ตอน

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ให้พิจารณาความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (The Index of Item Objective Congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถาม



ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ซึ่งให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน (สุวริย์ศิริ โภคาริกรมย์, 2546) บันทึกผลการพิจารณาลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านในแต่ละข้อ จากนั้นคำนวณหา ค่า IOC และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00 มาใช้จัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คือ โรงเรียนวัดไผ่ดำ (กัลยาพิริยะประชาสรรค์) และโรงเรียนวัดสว่างอารมณ์

3.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.974

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

4.3 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม

4.4 จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามใช้เวลา 30 วัน

4.5 สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้ 136 ฉบับ ชุดคิดเป็นร้อยละ 100

4.6 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม

4.7 จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)



ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ครูกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.65 มีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.85

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(n= 136)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านการกำหนดพันธกิจ	4.40	.47	มาก
2. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	4.48	.43	มาก
3. ด้านการนิเทศการสอน	4.50	.39	มากที่สุด
4. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	4.45	.41	มาก
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน	4.49	.38	มาก
ภาพรวม	4.47	.37	มาก

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการกำหนดพันธกิจตามลำดับ จำแนกตามรายด้านดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดพันธกิจ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการกำหนดพันธกิจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียนจากขอบเขตของงานที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ผู้บริหารมีเป้าหมายและจุดเน้นด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการของโรงเรียน ตามลำดับ

2.2 ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1



ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมิน กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนการสอนและควมมีประสิทธิผลของหลักสูตรและการสอน และผู้บริหารส่งเสริมครูด้านการผลิตสื่อ นวัตกรรม และการใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาของหลักสูตร ตามลำดับ

2.3 ด้านการนิเทศการสอน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการนิเทศการสอน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารร่วมกับครูในการประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบด้วยวิธีที่หลากหลาย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพ โดยร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การสอนอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการนิเทศการสอนร่วมกับครู ตามลำดับ

2.4 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำแบบรายงานพัฒนาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนมาใช้ปรับปรุงแก้ปัญหานักเรียน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนักเรียนเก่ง ปานกลาง อ่อน และนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารกำหนดให้ครูแจ้งผลการประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนให้นักเรียน ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียนอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

2.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายช้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาบรรยากาศของสถานศึกษาที่ทำให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมต่อคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารเห็นคุณค่าของกระบวนการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนในการจัดบรรยากาศของสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จทางวิชาการ และผู้บริหารจัดสรรแหล่งค้นคว้าหาความรู้ให้สะดวกต่อการใช้งานที่เพียงพอและทันสมัยแก่นักเรียน ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน



ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนก ตามวุฒิการศึกษา

(n= 136)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	วุฒิการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการกำหนดพันธกิจ	4.39	.50	4.40	.42	-.149	.301
ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	4.50	.44	4.46	.38	.413	.269
ด้านการนิเทศการสอน	4.50	.40	4.47	.36	.714	.486
ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	4.47	.42	4.40	.35	.988	.202
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน	4.50	.40	4.49	.33	.159	.033
รวม	4.48	.39	4.44	.32	.458	.181

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ครูระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

(n= 136)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	P
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการกำหนดพันธกิจ	4.41	.49	4.36	.44	.549	.364
ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน	4.52	.43	4.41	.40	1.345	.297
ด้านการนิเทศการสอน	4.54	.39	4.42	.38	1.681	.748



ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	P
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้า ของนักเรียน	4.47	.41	4.41	.38	.783	.226
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียน การสอน	4.50	.39	4.47	.36	.408	.247
รวม	4.49	.38	4.41	.33	1.066	.367

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี และที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยพบประเด็นที่สำคัญ สามารถนำมา อภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียง ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและด้านการกำหนด พันธกิจ ตามลำดับ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ 1) ด้านการนิเทศการสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูมีการประชุมวางแผนการนิเทศ การสอนและการประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบด้วยวิธีที่หลากหลายอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ รวมถึงการให้คำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยเหลือในการ พัฒนาการวิชาชีพของครู โดยคำนึงถึงผลต่อการเรียนรู้และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของ สถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) กล่าวถึง การนิเทศการสอน คือ กระบวนการที่ครูได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ แผนการสอนและหลักสูตร โดยมีการวางแผนร่วมกับครูในการนิเทศและออกแบบเครื่องมือการนิเทศ ตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ของครูล่วงหน้า และบันทึกผลการนิเทศเพื่อประเมินผลการจัดการเรียน



การสอน การนิเทศยังช่วยกระตุ้นให้ครูปรับปรุงการสอน และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการสนับสนุนจากหน่วยงานทางการศึกษา นอกจากนี้ Samuel E. Krug (1992) กล่าวถึง การนิเทศการสอน ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศ ให้ถือว่าเป็นวิธีในการพัฒนาครูอย่างจริงจังไม่ใช่ การนิเทศตามสภาพปัญหา การประเมินการดำเนินงานเป็นการประเมินย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นการมองไปข้างหน้าจึงต้องใส่ใจเรื่องการนิเทศนี้ให้มากกว่าทำอะไรอยู่ตอนนี้ ไม่ใช่การมองสิ่งที่ทำไปแล้ว ที่ผ่านมา ผู้นำต้องให้ออกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในและนอกโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครู รายบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 2) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย ร่องลงมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียนทุกระดับ โดยจัดสรรทรัพยากร และสื่อการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งในและนอกห้องเรียน พร้อมทั้งจัดแหล่งค้นคว้า ความรู้ที่ทันสมัยและสะดวกต่อการใช้งาน พัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สะอาดและปลอดภัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงดูแลบรรยากาศที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูและนักเรียนใน คุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560) กล่าวถึง ด้านการส่งเสริม บรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการจัดบรรยากาศโรงเรียนเน้นการส่งเสริม การเรียนรู้และผลสำเร็จ โดยสร้างบรรยากาศการศึกษาที่กระตุ้นพลังงานจากนักเรียนและครู พร้อมจัด สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ รวมถึงจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และมีการจูงใจครูให้มี ส่วนร่วมในการพัฒนา นอกจากนี้ Samuel E. Krug (1992) กล่าวถึง การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เมื่อบรรยากาศโรงเรียนแสดงถึงคุณค่าของการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ จึงทำให้ไม่เป็ นการยากที่จะเรียนรู้ผู้บริหารเป็น ผู้รับผิดชอบการสร้างบรรยากาศทางการศึกษาในทุกระดับ และบรรยากาศนี้ จะช่วยดึงพลังของนักเรียนและครูออกมาโดยมีหลายวิธีที่จะทำให้เกิดได้ เช่น การจัดให้มีความปลอดภัยและ เป็นระเบียบ จัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญและให้เข้าใจว่าสิ่งที่ดีที่สุด คือ การที่แต่ละคนทำส่วนของตน อย่างดีที่สุด เพราะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคาดหวังกับนักเรียนสูง 3) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยลำดับถัดมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริม ให้ครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดคุณภาพ ส่งเสริมการผลิตและ การใช้สื่อการสอนที่เข้ากับเนื้อหาหลักสูตร พร้อมทั้งสนับสนุนการประเมินหลักสูตรทั้งก่อนและหลังการใช้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการเรียนการสอน และช่วยให้ครูเข้าใจ การนำหลักสูตรไปใช้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560) ได้กล่าวถึง ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง กับการประสานการใช้หลักสูตร การดำเนินการให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องจุดหมาย โครงสร้างของ หลักสูตรการจัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอนประกอบหลักสูตร การประเมินหลักสูตร การพัฒนาปรับปรุง หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรและการวัดประเมินผลนักเรียน โรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศทิศทางการเกี่ยวกับวิธีสอน นอกจากนี้ Samuel E. Krug (1992) กล่าวถึง การจัดการหลักสูตรและการสอน การสอนจัดเป็นบริการ



เบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้นอย่าง น้อยผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องทราบถึงขอบข่ายรายวิชาที่เปิดสอนรวมถึง ความรู้ที่จำเป็นในการสอนอีกด้วย การมีพื้นความรู้ที่กว้างของผู้บริหารถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรจะ สามารถให้ข้อมูลและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีการสอนและผู้บริหารควรใส่ใจและส่งเสริมให้มีการพัฒนา หลักสูตรอย่างจริงจัง 4) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยลำดับถัดมา ซึ่งค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการตรวจสอบความก้าวหน้าการเรียนของ นักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวิเคราะห์ความก้าวหน้าอย่างหลากหลาย และ เน้นการประเมินระหว่างเรียนอย่างสม่ำเสมอ ครูได้รับการสนับสนุนให้ปรับกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับ นักเรียนแต่ละระดับ และแก้ไขปัญหานักเรียนที่ต้องการพัฒนา ผู้บริหารนำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนด เป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูแจ้งผลการประเมินให้กับนักเรียนและผู้ปกครองทราบทุกภาค เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ พัชราภรณ์ จันทพล (2559) กล่าวถึง การกำกับติดตาม ความก้าวหน้าของ นักเรียน คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนทั้งตรงหรือทางอ้อม นำผลการตรวจสอบมาแก้ปัญหานักเรียนที่เรียนอ่อนและส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนที่เรียนดีโดยใช้เวลา ส่วนใหญ่ช่วยเหลือนักเรียนตลอดปีการศึกษา นอกจากนี้ Samuel E. Krug (1992) ได้กล่าวถึงการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารดำเนินการตรวจสอบคุณภาพการเตรียม นักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนโดยพิจารณา ผลทดสอบและพิจารณาแบบรายงานพัฒนาการคุณลักษณะนักเรียน เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน เพื่อหา แนวทางในการพัฒนานักเรียนและสื่อสารผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทราบ ว่า การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอนผู้บริหารสถานศึกษามีความชัดเจน และสนองตอบ ความคาดหวังของโรงเรียน 5) ด้านการกำหนดพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและ รายช้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการวางแผนยุทธศาสตร์ ด้านงานวิชาการของโรงเรียน มีการกำหนดนโยบาย กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับ งานวิชาการของโรงเรียน มีการกำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียนจากขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ รวมทั้งกำหนดดัชนีตัวชี้วัดคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ตามที่หลักสูตร สถานศึกษากำหนด และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจและขอบเขตงานวิชาการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ โดยทั่วกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger & Murphy (1985) กล่าวถึง การกำหนดภารกิจ คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียนจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และการสร้าง ความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จะต้องมีความชัดเจนที่ทีมงานมีส่วนในการกำหนดแสดงออก มาในรูปของพฤติกรรมที่วัดได้ง่ายต่อการนำไป สอน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนเป็นการสื่อสาร ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้รับทราบโดยทั่วกัน นอกจากนี้ Samuel E. Krug (1992) ได้กล่าวถึง การกำหนดพันธกิจ มีงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผล ของโรงเรียนชี้ให้เห็นว่า การมี เป้าหมายที่ชัดเจนแล้วจำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้เข้าใจด้วย การทำกรอบเป้าหมาย



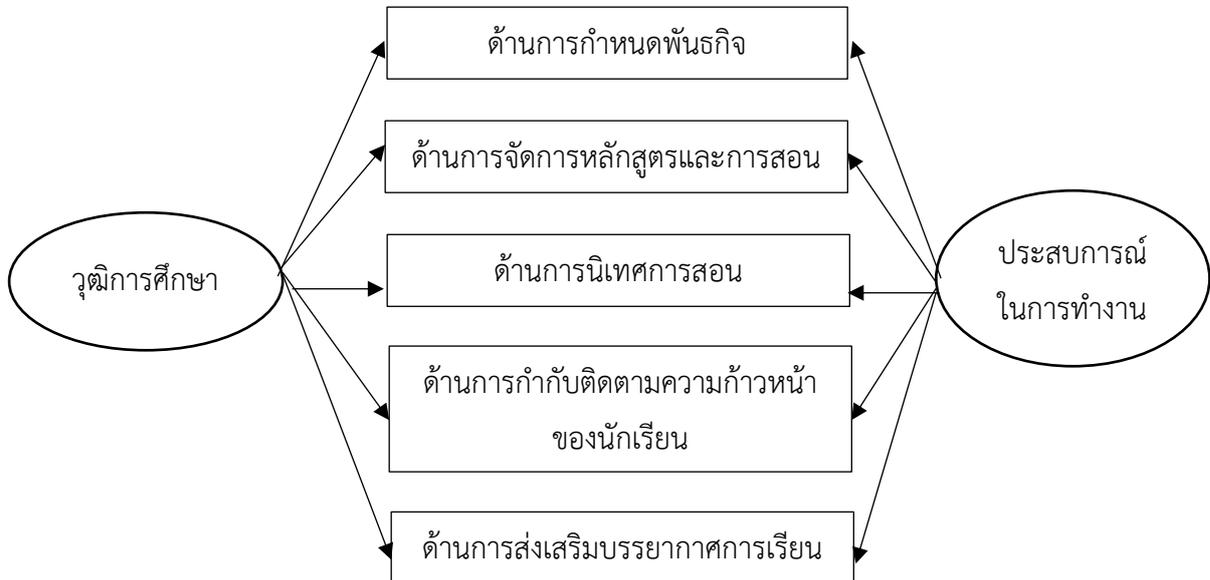
วัตถุประสงค์ และพันธกิจต้องไม่ตั้งเป้าที่สูงจนเกินไป เป็นไปตามสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น หากดำเนินการโดยไม่มีพันธกิจที่ชัดเจนก็เหมือนการเดินทางอย่างไร้จุดหมาย

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ในกลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ครูทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นการอบรมหรือสัมมนา ผู้บริหารได้ดำเนินการตามพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ส่งเสริมความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำในการพัฒนาด้านวิชาชีพของครู ทำให้ประสบการณ์และทัศนคติของครูไม่แตกต่างกัน จึงเห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชานันท์ โตนาม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนการอบรมทางวิชาการของครูอย่างต่อเนื่อง ตามพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ทำให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาใกล้เคียงกัน จึงส่งผลให้การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการตามประสบการณ์ในการทำงานไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา บุทธิจักร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



ภาพที่ 2 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการกำหนดพันธกิจ จากผลการวิจัยพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการวางแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านวิชาการ โดยเน้นการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT Analysis) ของโรงเรียนในด้านวิชาการ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตทางด้านวิชาการของโรงเรียน และพันธกิจที่จะแสดงถึงบทบาทและเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมและวัดผลได้ในด้านการศึกษา และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจและขอบเขตงานด้านวิชาการที่ชัดเจนให้ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ได้ทราบโดยทั่วกัน

1.2 ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการประเมินหลักสูตรก่อนการใช้และหลังการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อนำผลการเปรียบเทียบก่อนและหลัง



การประเมินมาเป็นแนวทางในกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ดีขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดคุณภาพแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อนักเรียน

1.3 ด้านการนิเทศการสอน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมครูให้นำผลการนิเทศมาพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง โดยผู้บริหารให้คำแนะนำ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้ตรงตามจุดประสงค์ จัดให้มีการอบรมและปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับผลการนิเทศ เพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้วิธีการปรับปรุงและพัฒนาทักษะการสอนของตน มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถเห็นความก้าวหน้าและปรับปรุงตามที่ได้รับข้อเสนอแนะ อีกทั้งนำปัญหาต่าง ๆ มาวิเคราะห์และแก้ไข

1.4 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวิเคราะห์ความก้าวหน้าของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและเน้นการประเมินระหว่างเรียน เช่น ใช้แบบทดสอบหรือข้อสอบเพื่อประเมินความรู้และทักษะของนักเรียน ใช้การสังเกตและการตั้งคำถามในห้องเรียนเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของนักเรียน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูบันทึกความก้าวหน้าในเรื่องที่นักเรียนกำลังศึกษา มีการติดตามและวิเคราะห์พฤติกรรมผลการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อประเมินความก้าวหน้าระหว่างเรียน โดยให้นักเรียนประเมินตนเองเกี่ยวกับความก้าวหน้าและการพัฒนาทักษะของตนเอง อีกทั้งผู้บริหารยังส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมให้นักเรียนที่มีผลการเรียนดีให้ได้รับการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ

1.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรจัดสรรทรัพยากรให้กับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู โดยการระดมทรัพยากรจากชุมชน เช่น การทอดผ้าป่าเพื่อการศึกษา การขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก เป็นต้น มีสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ต่อการใช้งานที่เพียงพอและทันสมัยแก่นักเรียน นำสื่อการเรียนการสอนมาพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น รวมทั้งจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอนที่เท่าเทียมกัน ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนทำให้คะแนนผลการทดสอบระดับชาติดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2.2 ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้รับองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง



วิชาการ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดพันธกิจ 2) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการนิเทศการสอน 4) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนการอบรมทางวิชาการของครูอย่างต่อเนื่อง จัดสรรทรัพยากรให้กับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ต่อการใช้งานที่เพียงพอและทันสมัยแก่นักเรียน ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนทำให้คะแนนผลการทดสอบระดับชาติดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิงกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐชานันท์ โตนาม. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 5). เอสอาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- ปวีณา บุทธิจักร์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี.
- พัชราภรณ์ จันทพล. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนัญญา ปัดถาวงษ์. (2562). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.



- สุวรีย์ ศิริโกศาภิรมย์. (2546). *การวิจัยทางการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. 15 ตุลาคม 2566, หน้า 59.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2565). จาก <https://www.obec.go.th>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579* (พิมพ์ครั้งที่ 1). พรึกหวานกราฟฟิค.
- เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. Harper Collins.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). *Assessing the instructional management behavior of principal*. *The Elementary School Journal*, 86(2), 221-224.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- Samual E. Krug. (1992). *Leadership & performance beyond expectations*. Free Press.



บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

อรดา ทศนเวช

นักศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
ผู้ประพันธ์บรรณกิจ, อีเมล krunoon.nj2560@gmail.com

ข้อมูลบทความ

บทความวิจัย

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ: 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 2) ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์ในการสอน และขนาดของสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน ซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ ได้แก่ สถิติทดสอบที และสถิติทดสอบเอฟ ผลการวิจัย พบว่า 1. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยค่าจูงสูงกว่าปัจจัยจูงใจ และ 2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหาร;
แรงจูงใจ; การปฏิบัติงานของครู

วันที่รับบทความ: 23 กันยายน 2567

วันที่แก้ไข: 1 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับตีพิมพ์: 4 พฤศจิกายน 2567



Roles of Administrators on Promoting Job Motivation for Teachers in the Nawasirinagarin School Cluster under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2

Phurada Tassanavech

The student of Master of Education in Educational Administration
Faculty of Liberal Arts, Krirk University, Thailand
Corresponding author, Email krnoon.nj2560@gmail.com

ARTICLE INFO

Research article

Keywords: Roles of Administrators; Motivation; Keyword3; Keyword4; Keyword5 (not more than 5 words)

Received: September 23, 2024

Revised: November 1, 2024

Accepted: November 4, 2024

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) roles of administrators in promoting job motivation for teachers in the Nawasirinagarin School Cluster under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2; and 2) compare the roles of administrators, classified by academic qualifications, teaching experience, and school size of respondents. A sample of 295 was randomly drawn from teachers and educational personnel at the schools, in the 2023 academic year 2023. The tool used to collect data was a questionnaire. The data were analyzed Using Basic Statistics, Including Mean, Standard Deviation, and Test Statistics Such as t-Test and F-Test. The research results were as follows: 1. Roles of administrators on promoting job motivation for teachers at secondary schools in the Nawasirinagarin School Cluster under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2 was overall at the high level, where by motivator factors were higher than hygiene factors; and 2. Comparisons of the roles of administrators, classified by academic qualifications, teaching experience, and school size of respondents, found to be statistically significant difference at the .05 level



บทนำ

กระแสการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นในประเทศไทย เป็นสิ่งที่คนไทยตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษา รวมทั้งมีความมุ่งหมายที่ต้องการเห็นการศึกษามีศักยภาพ เป้าหมายหลักของสถานศึกษาคือการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือครูผู้สอนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ที่ว่าข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือ ขวัญและกำลังใจที่ดีของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยการสร้างแรงจูงใจอันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากคนเรามีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้ง ทางร่างกายและจิตใจ ซึ่ง การสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน (นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2551) กล่าวคือ ความสุขที่เกิดจากการได้ทำในสิ่งที่ดีกว่า และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเป็นที่ชื่นชมในองค์กรนับเป็นการบริหารด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ คือ ความต้องการทางกาย และความมั่นคงในชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรของตนเอง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับคนอื่น ต้องอาศัยคนอื่นในการทำงานให้สำเร็จ ถ้าผู้บริหารไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานก็จะเกิดปัญหาในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ผลงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการก็จะไม่ออกมา หรือบางครั้งก็ต้องเหนื่อยมากกว่าปกติในการที่จะทำให้ครูสร้างผลงานให้ได้ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการ แค่นี้เพียงครูขาดแรงจูงใจที่ดีในการทำงานเท่านั้น และอีกหนึ่งปัญหาของผู้บริหารที่ไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ทำให้ครูขอย้ายกลับภูมิลำเนา และครูขอเกษียณอายุก่อนกำหนด

ปัจจุบันครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีสาเหตุมาจากปริมาณงานที่มากเกินไป ทั้งงานสอน การประเมินผลนักเรียน การทำเอกสาร การเข้าร่วมประชุม ทำให้ครูรู้สึกเหนื่อยล้าและไม่มีเวลาให้กับตนเอง และครอบครัว อีกทั้งมีกฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ครูสับสนและไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานโดยขาดความสุข ดังที่รัชณี อมาตยกุล (2556) กล่าวถึงปัญหาของภาระงานไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) ครูต้องทำเอกสารร่ำรอย เพื่อรอรับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 2) ครูต้องทำเอกสาร ปรับการสอนเพื่อรับกับหลักสูตรใหม่อยู่เสมอ 3) ครูต้องเอาเวลาไปทำงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเพิ่มมาตรฐานในการเรียนการสอนให้ดีขึ้น 4) ครูต้องเอาเวลาไปเรียน



เพิ่มเติมซึ่งบางที่ไม่เกิดประโยชน์ เพื่อให้ได้ประกาศนียบัตรยื่นต่อใบประกอบวิชาชีพ การอบรมจะมีค่าหรือไม่ ทำให้ครูสอนเก่งขึ้นหรือไม่ว่ากันที่หลัง 5) ครูต้องเอาเวลาไปทำงานอื่นๆ นอกจากงานสอน เช่น แจกเงินและตามทวงใบเสร็จจากนักเรียนในโครงการเรียนฟรี 15 ปีให้ครบทุกคน ต้องวางแผนซื้อหนังสือตามโครงการเรียนฟรีให้ถูกระเบียบ ต้องเก็บหนังสือในโครงการคืนให้ครบทุกเล่ม 6) งานที่ครูต้องทำประจำวัน ได้แก่ สอนประมาณ 15-20 คาบต่อสัปดาห์ คอยดูแลนักเรียนที่ป่วย ความปลอดภัยของนักเรียน ความประพฤติของนักเรียน นอกจากนั้นยังต้องรับฟัง และแก้ปัญหาของนักเรียน จากภาระงานของครูข้างต้น จึงทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงานอีกทั้งขาดความกระตือรือร้น ขาดความตั้งใจ ขาดความสุขในการทำงาน เมื่อมีครูจำนวนมากขาดแรงจูงใจ จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของโรงเรียน และอาจทำให้นักเรียนรายใหม่ไม่ต้องการเข้ามาเรียน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้กับครูจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อการพัฒนานักเรียนและโรงเรียน

ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงาน โดยอาศัยกระบวนการบริหารที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างมีระบบ และเกิดขึ้นโดยการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา สอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ (2549) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมบุคคล เพราะเป็นสิ่งที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูง ให้บุคคลทำพฤติกรรม หรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่งซึ่งธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิต ประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือปฏิบัติหน้าที่การงานจำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอ และศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2549) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์การเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์การมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย และแมคเคลแลนด์ (McClelland, 2011 อ้างถึงใน เอี่ยมพร บัวสรวง, 2551) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไร คือมีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง และภารตี อนันต์นาวิ (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีความตื่นตัว เกิดความคาดหวังเพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกันเพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีบทบาทสำคัญในการดูแลและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ที่กำหนด โดยมีหน้าที่หลัก คือ **บริหารจัดการโรงเรียนพัฒนาคุณภาพการศึกษา สนับสนุนการบริหารจัดการภายในโรงเรียน** ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งเสริมความร่วมมือกับ



ภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เพื่อให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ดี มีคุณภาพ และสามารถแข่งขันในยุคปัจจุบันได้ ในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประสบปัญหาครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน ครูต้องทำงานทุกอย่าง โดยไม่มีสิทธิ์ปฏิเสธ ครูต้องทำงานอื่นๆ มากกว่าการสอนโดยเฉพาะงานเอกสาร จากภาระที่กล่าวมาทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่ายและท้อแท้ ขาดความกระตือรือร้นในการเตรียมการสอน และงานต่าง ๆ ส่งผลให้การทำงานของครูทำงานได้อย่างมีความสุข ไม่มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนและโรงเรียน อีกทั้งเกิดปัญหาการย้ายออกจากพื้นที่

จากเหตุผล และปัญหาดังที่กล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาการศึกษาในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยจำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,251 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ ประกอบไปด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สร้างขึ้นตามทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975) โดยดัดแปลงจากเครื่องมือของศิริวรรณ อินทสโร (2560)



ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 45 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ช่วง ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert, 1967) จำแนกเป็นรายด้าน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) 5 ประการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) 9 ประการ ซึ่งเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3) สภาพการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 6) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) เงินเดือน และ 9) ฐานะของอาชีพ

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยมีวิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสำรวจข้อมูลเบื้องต้นจากประชากรเป้าหมาย

3.2 กำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะใช้เป็นแบบสอบถาม และครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา

3.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมถึงขอบเขตเนื้อหา ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3.4 นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

3.5 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ คือ นายอาจินต์ แซ่ฮุ้น ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านบ่อโพง นายเลอพงศ์ จันสีนาก รองผู้อำนวยการ โรงเรียนสิริรัตนาร และ ดร.อุดมศักดิ์ เล็กวงษ์มณีพันธ์ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ชำนาญการ โรงเรียนบางปะกอกวิทยาคม

3.6 คำนวณหาค่า IOC ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง สามารถใช้ได้

3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขไปทดลองใช้ (Try-out) กับ ครูในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียนสีกัน (พัฒนานันทอุปถัมภ์) แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.867

3.8 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้



1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากคณะศิลปศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ส่งถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อขออนุญาตแจก และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

2. นำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขออนุญาตจากผู้อำนวยการสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษารั้งนี้ เพื่อแนะนำตัวและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองถึงสถานศึกษาด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล ตาม ขั้นตอนของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบใน แบบสอบถามแต่ละชุดนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

5.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วิทยฐานะ ประสบการณ์ ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์หาค่าความถี่ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Frequency) และหา ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปล ความหมายเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามตัวแปรวิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples)

5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)



ผลการวิจัย

1. ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ครู สหวิทยาเขตนวนิรินครินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ส่วนใหญ่มีวิทยฐานะ คศ.1 คิดเป็นร้อยละ 42.10 มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 89.80 และมีขนาดของสถานศึกษาที่ทำการสอน คือ ขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 61.70

2. ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวนิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.31)

ตารางที่ 1 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาภาพรวม

(n=295)

บทบาทของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยค้ำจุน	4.45	0.33	มาก
- นโยบายและการบริหารงานองค์กร	4.47	0.33	มาก
- วิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.43	0.37	มาก
- สภาพการทำงาน	4.49	0.33	มาก
- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.44	0.41	มาก
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.50	0.41	มาก
- การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.44	0.37	มาก
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.42	0.37	มาก
- เงินเดือน	4.45	0.35	มาก
- ฐานะของอาชีพ	4.45	0.35	มาก
2. ปัจจัยจูงใจ	4.41	0.30	มาก
- ความสำเร็จในงาน	4.44	0.36	มาก
- การได้รับการยอมรับ	4.35	0.39	มาก
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.38	0.33	มาก
- ความรับผิดชอบ	4.49	0.35	มาก
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.41	0.33	มาก
รวม	4.44	0.31	มาก



เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.33$) พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.41$) รองลงมาคือ สภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.33$) นโยบายและการบริหารงานองค์กร ($\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.33$) เงินเดือน และฐานะของอาชีพเท่ากัน ($\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.35$) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.41$) และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.37$) เท่ากัน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.37$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.37$)

2.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.30$) พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.35$) รองลงมาคือ ความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.36$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.33$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.33$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.39$)

3. ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

3.1 ครู สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ

(n=295)

บทบาทของผู้บริหาร	F	P-Value
1. ปัจจัยค่าจ้าง		
- นโยบายและการบริหารงานองค์กร	10.61	0.000*
- วิธีการปกครองบังคับบัญชา	13.42	0.000*

(n=295)



บทบาทของผู้บริหาร	F	P-Value
- สภาพการทำงาน	10.62	0.000*
- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	11.54	0.000*
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	8.99	0.000*
- การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	9.06	0.000*
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว	12.30	0.000*
- เงินเดือน	8.04	0.000*
- ฐานะของอาชีพ	8.04	0.000*
2. ปัจจัยจูงใจ		
- ความสำเร็จในงาน	7.26	0.000*
- การได้รับการยอมรับ	9.90	0.000*
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	5.46	0.001*
- ความรับผิดชอบ	5.62	0.001*
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	12.94	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ครู สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและมีความแตกต่างกันในปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยค่าจูงใจมีความแตกต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน และด้านฐานะของอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n=295)

บทบาทของผู้บริหาร	t	P-Value
1. ปัจจัยค่าจูงใจ		
- นโยบายและการบริหารงานองค์กร	25.574	0.000*
- วิธีการปกครองบังคับบัญชา	25.715	0.000*
- สภาพการทำงาน	7.071	0.008*
- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.336	0.563
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	2.413	0.121
- การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	14.494	0.000*



บทบาทของผู้บริหาร	t	P-Value
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.263	0.585
- เงินเดือน	6.810	0.010*
- ฐานะของอาชีพ	6.810	0.010*
2. ปัจจัยจูงใจ		
- ความสำเร็จในงาน	1.491	0.223
- การได้รับการยอมรับ	0.450	0.503
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	15.635	0.000*
- ความรับผิดชอบ	0.009	0.924
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	6.053	0.014*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ครู สหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มาจากสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความไม่แตกต่างกันโดยรวม ด้านที่มีความแตกต่างกันปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยค่าจูงใจมีความแตกต่างกัน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n=295)

บทบาทของผู้บริหาร	F	P-Value
1. ปัจจัยค่าจูงใจ		
- นโยบายและการบริหารงานองค์กร	1.415	0.245
- วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.691	0.026*
- สภาพการทำงาน	0.285	0.752
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.622	0.537
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.204	0.815
- การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1.684	0.187
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.164	0.044*
- เงินเดือน	0.676	0.509
- ฐานะของอาชีพ	0.676	0.509
2. ปัจจัยจูงใจ		
- ความสำเร็จในงาน	0.665	0.515



บทบาทของผู้บริหาร	F	P-Value
- การได้รับการยอมรับ	7.942	0.000*
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.631	0.028*
- ความรับผิดชอบ	12.341	0.000*
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.125	0.045*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในการปฏิบัติของครูในสถานศึกษานั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ บางคนตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ในขณะที่บางคนปฏิบัติงานอย่างไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกเบื่อหน่ายกับหน้าที่ เพราะฉะนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากจะทำให้ครูทำงานได้ดี มีความสุข มีขวัญ กำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู อาทิเช่น สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของครู และการส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้ครูสามารถถ่ายทอดความรู้ และทักษะให้นักเรียนได้อย่างเต็มที่ และสร้างสรรค์สังคมที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจของ Herzberg (1975) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจที่เป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ประกอบไปด้วยสภาพการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอนก บุญสัมพันธ์กิจ (2551) แรงจูงใจเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรมออกมาบางคนทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ในบางขณะที่บางคนเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้เป็นเบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรมที่มีผลจากระดับ และลักษณะของแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จึงมีความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนร่วมในการทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จ และถ้าหากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงานทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับ นิศากร สุขะภาศรี (2548) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562) ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการวิจัยครั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็น



รายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบไปด้วยด้านปัจจัยค้ำจุน และด้านปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับ เนื่องมาจากปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความคิดในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้อยากทำงาน มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมีความสุขในการทำงานนั่นเอง เป็นเหมือนแรงผลักดันที่ทำให้เราอยากทำให้งานออกมาดีที่สุดในที่สุดประกอบด้วย ความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน ซึ่งบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้รับการดูแลในด้านนี้จากต้นสังกัดเป็นอย่างดี หลายท่านปฏิบัติงานมาหลายปี มีความรับผิดชอบ จึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านนี้อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้ให้ความสำคัญมากในเรื่องความรับผิดชอบ ด้านที่อยู่ในระดับสูงสุด เพราะในการทำงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญ ครูที่มีความรับผิดชอบเป็นทรัพยากรที่มีค่าของสังคม การมีครูที่มีความรับผิดชอบจะส่งผลดีต่อนักเรียนโรงเรียน และสังคมในวงกว้าง ดังนั้น การส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมวัน เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมวัน เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงานองค์กร เงินเดือน และฐานะของอาชีพเท่ากัน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากันวิธีการปกครองบังคับบัญชา และความเป็นอยู่ส่วนตัว เนื่องมาจากปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจที่ปฏิบัติอยู่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากปัจจัยเหล่านี้ไม่ดีเพียงพอจะทำให้รู้สึกไม่พอใจและเกิดความไม่สบายใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารองค์กร วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน และฐานะของอาชีพ ทั้งนี้บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านนี้อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้ให้ความสำคัญมากในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านที่อยู่ในระดับสูงสุด เพราะเพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับเรามากที่สุด การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันก็จะทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554)



ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปัจจัยสำคัญอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

2.1 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ เนื่องมาจากการมีวิทยฐานะ มีแรงจูงใจสูงกว่าไม่มีวิทยฐานะ เพราะว่าครูที่มีวิทยฐานะย่อมได้ค่าตอบแทนตามวิทยฐานะของตน และรู้สึกภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและอาชีพของความเป็นข้าราชการครู ดังนั้นครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบูลย์ คำสมุทร (2552) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านพะปองเงาะ ได้ศึกษาโดยภาพรวมข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับพนักงานราชการและลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยจูงใจมีความแตกต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน และด้านฐานะของอาชีพ เนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปีเพราะครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มักมีแรงจูงใจภายในที่สูง เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพ ความต้องการที่จะถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้อื่นมีสวัสดิการและสภาพการทำงานที่มั่นคง เช่น เงินเดือน สิทธิประโยชน์ต่างๆ นอกจากนี้ อาจต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนชั้น การได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ครูที่มีประสบการณ์มากขึ้น มักจะมีความมั่นใจในตนเองและมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ทำให้มีแรงจูงใจที่แตกต่างจากครูรุ่นใหม่ มักมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ความต้องการที่จะพิสูจน์ตัวเอง และความต้องการที่จะสร้างผลงาน ดังนั้นครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชธร เพิกนิล (2550) ที่ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการเอกชนชลบุรี เขต 3 ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการเอกชนชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี



2.3 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวนสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงและมีค่าใกล้เคียงกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน คือด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่แตกต่างกัน คือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เนื่องมาจากในปัจจุบันโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ต่างก็ได้รับการสนับสนุนทั้งวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณในสัดส่วนที่เท่าเทียมกัน ได้รับการอบรม พัฒนา และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆอย่างทั่วถึงต่อเนื่อง และในปัจจุบันการปรับเงินเดือน การเลื่อนวิทยฐานะไปเป็นตามระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งการดูแลครูในสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกันทำให้จึงทำให้ข้าราชการครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง และอนุศักดิ์ ห่องเสงี่ยม (2561) ได้ทำการศึกษาระงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $p\text{-value} = 0.39$ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $p\text{-value} = 0.31$ จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 จังหวัดกระบี่ ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นั้น อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันการปรับแต่งเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ การจัดสวัสดิการต่างๆ รวมไปถึงการให้เกียรติยกย่องเชิดชูครู เป็นไปด้วยความต่อเนื่องสม่ำเสมอ ใช้เกณฑ์ต่าง ๆ แบบเดียวกันทั้งสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีการปรับวิทยฐานะแบบเลื่อนไหล ทำให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูไม่ว่าจะสังกัดใด มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานบุคคล โดยเน้นที่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของ การยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับ ในความสามารถด้วยวิธีการเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระเต็มตามศักยภาพ เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระให้ครูมีส่วนร่วม



การให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การยกย่องชมเชยในความรู้ความสามารถ การชื่นชมยินดีในผลงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามวิชาชีพ เป็นต้น

1.2 จากสถานการณ์ปัจจุบันที่สภาพการทำงานในเมืองที่มีความเร่งรีบ การจราจรที่ติดขัด ทำให้เกิดปัญหาด้านการเดินทาง จึงทำให้การย้ายออกต่างจังหวัดที่จังหวัดบ้านเกิด ที่มีความเป็นอยู่ที่ดีในเรื่องการเดินทาง และได้ยกเลิกชดเชยครอบครัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น การจัดให้มีการเบิกค่าเดินทาง การจัดให้มีการจ่ายค่าอาหารกลางวันในราคาถูกลงสำหรับครู เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในพื้นที่ที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนสังกัดการศึกษาเอกชน (สข.) โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โรงเรียนชายขอบ และโรงเรียนสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (ตชด.) เป็นต้น

2.2 ควรทำวิจัยในเชิงคุณภาพเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เพราะจะสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ในเชิงลึกมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ครั้งนี้ ได้รับองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ที่ประกอบไปด้วย 1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านความรับผิดชอบ และ 3) ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ที่ประกอบไปด้วย 1) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา 3) ด้านสภาพการทำงาน 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5) ด้านเงินเดือน 6) ด้านฐานะของอาชีพ และ 7) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กขพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง และอนุศักดิ์ ห่องเสงี่ยม. (2561). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 14(1), 83-102.



- นิตากร สุขะกาศรี. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บงกชธร เพ็ญนิล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการเอกชนศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. สุวีริยาสาส์น.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). *แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไพบุลย์ คำสมุทร. (2552). *การบริหารตามหลักธรรมภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา*. นนบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. มนตรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2549). *การวิจัยการตลาด*. บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- เอนก บุญสัมพันธ์กิจ. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- เอี่ยมพร บัวสรวง. (2551). *รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการเขต 5*. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Herzberg, F. (1975). *The motivation to work*. John Wiley and Sons.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale in Attitude Theory Measurement*. Wiley & Son.



คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ทิพย์มณี สีหาบุตร

นักศึกษานิเทศศาสตร์ วิทยาลัยการศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

ผู้ประพันธ์บรรณกิจ, อีเมลล์ tipmanee@srt.ac.th

ข้อมูลบทความ

บทความวิจัย

คำสำคัญ: คุณลักษณะความ
เป็นมืออาชีพ; ผู้บริหาร
สถานศึกษา; ความคิดเห็นของ
ครู

วันที่รับบทความ: 11 กันยายน 2567

วันที่แก้ไข: 15 ตุลาคม 2567

วันที่ตอบรับตีพิมพ์: 25 ตุลาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 2)
เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สถานศึกษา จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน ของผู้ตอบ
แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากครูผู้สอน
ในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 เครื่องมือที่ใช้ในการ
เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการทดสอบที และการวิเคราะห์ความ
แปรปรวน ผลการวิจัย พบว่า 1. ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา
ในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียง
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการประสานสังคมและชุมชน 2) ด้าน
วิชาการ 3) ด้านพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 5) ด้าน
บริหารจัดการ และ 6) ด้านการจัดระบบที่ดี 2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะ
ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสหวิทยา
เขต นวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ระหว่างผู้ตอบที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมี ทั้งโดยรวมและราย
ด้าน 3 ด้านคือ 1) ด้านบริหารจัดการ 2) ด้านการจัดระบบที่ดี 3) ด้านการ
พัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร และ 4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม



Professional Characteristics of Administrators as Perceived by Teachers in the Nawasirinagarin School Cluster under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2

Thipmanee Srihabud

The student of Master of Education in Educational Administration
Faculty of Liberal Arts, Krirk University, Thailand
Corresponding author email: tipmanee@srt.ac.th

ARTICLE INFO

Research Article

Keywords: *Professional Characteristics; Administrators; Perceived by Teachers*

*Received: 11 September 2024
Revised: 15 October 2024
Accepted: 25 October 2024*

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the professional characteristics of school administrators in Nawasi-rintarindra School Network under the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok Area 2, and 2) to compare the professional characteristics of school administrators categorized by gender and teaching experience of the respondents. The simple random sampling of 295 teachers from the schools in the 2023 academic year. Data were collected using a questionnaire, then were analyzed using computer packet in terms of mean, standard deviations, and t-test, and analysis of variance. The research findings were as the follows: 1. The overall professional characteristics of school administrators in the Nawasirintarindra School Network under the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok Area 2, were at a high level across all aspects. The aspects were ranked from highest to lowest mean score as follows: 1) social and community coordination, 2) academic affairs, 3) professional development of administrators, 4) ethics and morality, 5) management, and 6) system organization; and 2. The comparison of the professional characteristics of school administrators showed statistically significant differences at the 0.05 level between respondents with different teaching experiences, both overall and in the following three aspects: 1) management, 2) system organization, 3) professional development of administrators, and 4) ethics and morality.



บทนำ

ภายใต้กระแสสังคม และรูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารจัดการบ้านเมือง และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษายุคการบริหารการศึกษาไทยในปัจจุบันซึ่งมีผลมาจากเงื่อนไขที่สำคัญหลายประการ อาทิ ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ส่งผลให้การดำเนินชีวิตของมนุษย์มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องเตรียมพร้อมเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก ซึ่งคุณภาพของมนุษย์คือปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพจึงถือเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนา และเตรียมพร้อมรับมือกับกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงให้ทุก ๆ ด้าน เนื่องจากกิจกรรมทุกอย่างจะสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใดย่อมเกิดจากการวางแผน และสร้างสรรค์ผลงานโดยมนุษย์ ดังนั้น สิ่งที่สำคัญที่สามารถยกระดับมนุษย์ให้มีคุณภาพได้ก็คือ การศึกษาทุกประเทศจึงให้ความสำคัญในด้านการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้ประชากรในประเทศซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่จะร่วมกันพัฒนาประเทศมีคุณภาพตามไปด้วย ในทางกลับกันหากการจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างล้มเหลวย่อมส่งผลให้ประเทศนั้น ๆ ล้มเหลวในด้านต่าง ๆ โดยการจัดการศึกษาจะสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใดต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายประการ (ธนวัฒน์ สายนภา, 2559)

จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 กล่าวว่า การบริหาร หมายถึงการปกครอง การดำเนินการ หรือจัดการ และจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 และฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐ และเอกชน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการ จัดการศึกษา เนื่องจากคือบุคคลที่เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจ และหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจในระดับสถานศึกษาภายใต้ข้อจำกัด และเงื่อนไขของทรัพยากรได้แก่ คน เงิน วัสดุ และการจัดการเป็นสำคัญ การบริหารสถานศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะมีความรู้ และความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความ เป็นผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ และการบริหารจัดการ หรือกล่าวได้ว่า "ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ (Professional Principial Ship) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2551)

ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษา "ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ" มีความสำคัญ และความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากกระแสสังคมที่เปลี่ยนไปตามยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้ความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลทุกระดับให้มีจิตสำนึกต่อบทบาท และภารกิจต่าง ๆ ที่มีต่อสังคมมากยิ่งขึ้น โดยความเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พร้อมทั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกติกาสังคมแห่งยุคประชาธิปไตย เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าต่อไปนี้สังคม องค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ มีความต้องการ "ผู้บริหารมืออาชีพ" (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2555) จากการศึกษาของอนุชา ก่อณพวง (2550) พบว่า ผู้บริหารมืออาชีพสามารถวัดได้จากตัวแปร สังเกต



6 ตัวถือ ตัวแปรคุณลักษณะทางวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา ตัวแปรประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ตัวแปรพฤติกรรมการบริหาร ตัวแปรพฤติกรรมของครู ตัวแปร คุณภาพนักเรียน และตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้บริหารมีอาชีพนั้นจึงเกิดภาพหลังจากที่ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สังคม ประสบการณ์จนเกิดคุณลักษณะเฉพาะทางวิชาชีพ และความเชี่ยวชาญทั้งศาสตร์ และศิลป์ ที่มากด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และความต้องการเต็มเปี่ยมที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ในปัจจุบันสถานศึกษามีปัญหาหลายด้าน ได้แก่ ปัญหาการไม่แบ่งปันความรู้ เช่น การส่งข้าราชการไปสัมมนา หรือฝึกอบรม แต่หลังจากที่กลับมาแล้ว เก็บความรู้เอาไว้คนเดียวหรืออาจจะรายงานให้หัวหน้าทราบเท่านั้น แต่ข้าราชการหรือบุคลากรอื่นอีกหลายคนในสถานศึกษาที่ไม่ได้ไปฝึกอบรมหรือสัมมนาจะไม่รู้เลยว่าคนที่ไปฝึกอบรมได้อะไรกลับมา ปัญหาการจัดเก็บความรู้ นอกจากนี้การเก็บความรู้ของสถานศึกษา ซึ่งมีการเก็บความรู้ไว้หลากหลายแห่ง หลายรูปแบบมีทั้งที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์และไม่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ กระจาย กระจาย ในยามที่ต้องการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจแบบเร่งด่วนจะทำได้เพราะต้องใช้เวลารวบรวมข้อมูลนาน ทำให้เสียผลประโยชน์ต่อสถานศึกษา ปัญหาที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ไม่สอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติงาน (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐาน การศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น ตลอดจนปฏิบัติ หน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงาน อื่นตามที่มอบหมาย ในสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวนิสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม คือ ปัญหาความอดทน ความสามารถในการตัดสินใจเมื่อสถานศึกษาเกิดปัญหาต่าง ๆ ยังมีไม่มาก พอ ด้านภาวะผู้นำ ปัญหาของการวางตัว การสร้างศรัทธาให้เป็นที่ยอมรับระหว่างผู้บริหารและครู และ ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีประสบการณ์ในการสอน น้อย ต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลาย ทำให้ประสบปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการ ขาดการติดต่อ ประสานงาน และทำงานร่วมกับชุมชนสังคมที่เกี่ยวข้องปัญหาดังกล่าวต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข ถ้าผู้บริหาร สถานศึกษาไม่มีคุณภาพ ไม่เป็นผู้นำที่ดีก็จะไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า การจัดการศึกษาก็ไม่ ประสบความสำเร็จได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อที่จะนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และกำหนดนโยบาย หลักการในการคัดเลือกสรรหา บุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวนสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวนสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากร ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวนสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,251 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหาร แบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีข้อความ 2 ข้อ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพในทั้ง 6 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 38 ข้อ แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านการจัดระบบที่ดี 4) ด้านการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม และ 6) ด้านประสานสังคม และชุมชน

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร
- 3.3 สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
- 3.4 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง และความตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม (Content Validity) โดยวิเคราะห์ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ทุกข้อ



3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยดำเนินการดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 นำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยวิธีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.2-0.8 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริกเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 นำหนังสือขออนุญาตจากวิทยาลัยเกริกเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งให้ผู้อำนวยการในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

4.3 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม ให้กับกลุ่มตัวอย่าง และส่งถึงผู้อำนวยการในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4 จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามใช้เวลา 30 วัน

4.5 สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้ 295 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100

4.6 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม

4.7 จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ดังนี้

5.1 ข้อมูลที่ได้รับจากตอนที่ 1 โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ นำมาหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตาราง

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปนำมาหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตาราง



5.3 ตรวจสอบให้คะแนนคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ (สุรวาท ทองบุ, 2555)

นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ตามรายการดังนี้

1. วิเคราะห์คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ และประสบการณ์ในการสอนที่ต่างกัน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวน และใช้ t-test for Independent Samples

ผลการวิจัย

1. ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ครูผู้สอนในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 39.30 และมีประสบการณ์ในการสอนมากที่สุดคือ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.90

2. ตอนที่ 2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามอันดับแรกคือ ด้านการประสานสังคม และชุมชน รองลงมาคือ ด้านวิชาการ ด้านพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร ตามลำดับ

ตารางที่ 1 คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาในภาพรวม

(n=295)

ความเป็นมืออาชีพ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านวิชาการ	4.28	0.30	มาก
2. ด้านบริหารจัดการ	4.13	0.58	มาก
3. ด้านการจัดระบบที่ดี	3.89	0.48	มาก
4. ด้านพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร	4.24	0.42	มาก
5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.18	0.25	มาก
6. ด้านประสานสังคมและชุมชน	4.67	0.55	มาก
รวม	4.23	0.25	มาก



เมื่อสรุปผลรายด้านพบว่า

2.1 คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายให้ครูวางแผน กำหนดเป้าหมายการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดหาสื่อการเรียนการสอนอย่างพอเพียง และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

2.2 คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีระบบบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจในการแก้ไขของสถานศึกษา รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูล

2.3 คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนด้านการจัดระบบที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายให้อาคารสถานในสถานศึกษาอยู่ในสภาพที่สะอาดปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารพัฒนาห้องสมุดที่มีมาตรฐานมีปริมาณหนังสือที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้อย่างเพียงพอทันสมัย

2.4 คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนด้านพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นสมาชิกที่ดีสนับสนุนหรือร่วมกิจกรรมของวิชาชีพผู้บริหารอย่างสร้างสรรค์ รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารศึกษา ค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้พัฒนางานในวิชาชีพ

2.5 คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านคุณธรรมจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาพัฒนาการทำงานด้วยความรอบคอบ และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีวินัยในตนเองยอมรับ และถือปฏิบัติตามกฎกติกา มารยาทขนบธรรมเนียม และแบบแผนอันดีงามของสังคม

2.6 คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนด้านประสานสังคม และชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเชิญชุมชนเข้ามาร่วมจัดกิจกรรมของโรงเรียนเช่นวันเด็กแห่งชาติวันเพื่อการศึกษา และอื่น ๆ



เชิญชุมชนมาประชุมปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และหน่วยงานอื่น

3. ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวนลีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน มีดังนี้

3.1 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวนลีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน โดยการทดสอบค่าที (Independent-Sample t-test) พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูง และมีค่าใกล้เคียงกัน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพรองเรียน พบว่า ระดับคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนระหว่างเพศไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจำแนกตามเพศ

(n=295)

ตัวแปร	เพศ	คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพ			t-test	
		n	\bar{X}	S.D.	t	P- Value
1. ด้านวิชาการ	ชาย	116	4.27	0.30	3.73	0.05
	หญิง	179	4.29	0.23		
2. ด้านบริหารจัดการ	ชาย	116	4.80	0.25	0.05	0.80
	หญิง	179	4.26	0.23		
3. ด้านการจัดระบบที่ดี	ชาย	116	4.11	0.44	0.84	0.35
	หญิง	179	4.10	0.38		
4. ด้านการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร	ชาย	116	4.24	0.42	0.00	0.95
	หญิง	179	4.27	0.40		
5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ชาย	116	4.18	0.25	0.84	0.35
	หญิง	179	4.23	0.20		
6. ด้านประสานสังคม และชุมชน	ชาย	116	4.03	0.56	1.08	0.29
	หญิง	179	4.00	0.32		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ในการบริหารที่ต่างกันของผู้บริหารในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวนลีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูง และมีค่าใกล้เคียงกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ระดับความแปรปรวนของ



คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนระหว่างประสบการณ์ในการสอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารของโรงเรียนต่างกันมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูง และใกล้เคียงกัน คือมีค่าอยู่ในช่วง 4.32–4.71 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนพบว่าระดับความแปรปรวนของคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารที่ต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านบริหารจัดการด้านการจัดระบบที่ดี ด้านการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร และด้านคุณธรรม และจริยธรรม

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็มืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

(n=295)

ตัวแปร	ประสบการณ์ในการสอน	คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพ			ANOVA	
		n	\bar{X}	S.D.	F-test	P- Value
1. ด้านวิชาการ	น้อยกว่า 5 ปี	68	4.48	0.41	2.39	0.07
	5 - 10 ปี	168	4.45	0.43		
	11 - 15 ปี	27	4.64	0.33		
	มากกว่า 15 ปี	32	4.64	0.75		
2. ด้านบริหารจัดการ	น้อยกว่า 5 ปี	68	4.62	0.47	6.14	0.01*
	5 - 10 ปี	168	4.33	0.67		
	11 - 15 ปี	27	4.70	0.31		
	มากกว่า 15 ปี	32	4.66	0.74		
3. ด้านการจัดระบบที่ดี	น้อยกว่า 5 ปี	68	4.50	0.40	3.47	0.02*
	5 - 10 ปี	168	4.32	0.62		
	11 - 15 ปี	27	4.48	0.46		
	มากกว่า 15 ปี	32	4.61	0.70		
4. ด้านการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร	น้อยกว่า 5 ปี	68	4.53	0.42	3.97	0.01*
	5 - 10 ปี	168	4.33	0.60		
	11 - 15 ปี	27	4.55	0.36		
	มากกว่า 15 ปี	32	4.61	0.68		



ตัวแปร	ประสบการณ์ ในการสอน	คุณลักษณะ ความเป็นมืออาชีพ			ANOVA	
		n	\bar{X}	S.D.	F-test	P- Value
5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	น้อยกว่า 5 ปี	68	4.67	0.30	6.73	0.01*
	5 - 10 ปี	168	4.39	0.56		
	11 - 15 ปี	27	4.38	0.50		
	มากกว่า 15 ปี	32	4.71	0.69		
6. ด้านประสานสังคม และชุมชน	น้อยกว่า 5 ปี	68	3.51	0.37	1.20	0.30
	5 - 10 ปี	168	4.45	0.55		
	11 - 15 ปี	27	4.42	0.54		
	มากกว่า 15 ปี	32	4.63	0.72		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันการจัดการศึกษาของไทยได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนจากการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งต้องมีคุณลักษณะของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพให้มากขึ้น สอดคล้องกับ รุ่งทิพย์ ปินะสา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในทรศนะของครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 ได้ตระหนักในหน้าที่ และมีการแสดงพฤติกรรมการบริหารงาน การดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของชุมชน และนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของครูผู้สอน และผู้ร่วมงานตลอดจนเป็นผู้ประสานงานในองค์กรเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของครูผู้สอน และผู้ร่วมงาน ตลอดจนเป็นผู้ประสานงานในองค์กรเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเป็นผู้นำเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นผู้สั่งควบคุมงาน กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานให้สำเร็จผลตามความมุ่งหมาย เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้



1.1 ด้านวิชาการ พบว่าคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่างานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในโรงเรียนซึ่งถ้านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำด้านวิชาการ มีความคิดริเริ่มในการนำแนวคิด หลักการใหม่ ๆ มาใช้ในการกำหนดปรัชญาวิสัยทัศน์และนโยบายในการจัดการศึกษา นอกจากนี้แล้วยังต้องเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการให้ทันสมัยอยู่เสมออีกทั้งยังต้องเป็นผู้ที่ริเริ่มจัดทำและใช้หลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของนักเรียนและท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับถาวร ไทยเจริญ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพและแนวทางการพัฒนาของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพและแนวทางการพัฒนาของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือการเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร การเป็นผู้นำด้านวิชาการ การเป็นผู้นำด้านการจัดการระบบ การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม และการเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน ตามลำดับ

1.2 ด้านการบริหารจัดการ พบว่าคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารต้องกล้าที่จะนำเสนอแนวความคิดและเทคนิคการบริหารจัดการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียน นอกจากนี้แล้วผู้บริหารยังต้องรู้จักแสวงหาทรัพยากรและทุนทรัพย์จากแหล่งต่าง ๆ มาเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้นักเรียนได้รับมากที่สุดสอดคล้องกับ เหมรัฐส์ อินสุข และคณะ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพด้านบริหารจัดการระดับมาก คือผู้บริหารจัดการเกี่ยวกับการบำรุงขวัญ กำลังใจของครูอย่างมีระบบขั้นตอนอยู่ในระดับมากที่สุด การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา มีการจัดโครงสร้างการบริหารอย่างเป็นระบบ และด้านการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การระดมทรัพยากรด้านการเงิน อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการในโรงเรียนส่วนใหญ่ บริหารงานเป็นทีม การสร้างขวัญกำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ

1.3 ด้านการจัดระบบที่ดี พบว่าคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า การเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกับครูเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ทำงานร่วมกันให้ได้ผลดี ผู้บริหารที่สามารถจัดระบบการทำงานในโรงเรียนได้ดีย่อมจะทำให้การดำเนินงานระบบการทำงานในโรงเรียนมีการทำงานได้ราบรื่นและรวดเร็ว ง่ายต่อการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลสอดคล้องกับ ประเสริฐ อินทะมนต์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขต



พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ด้านการเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้ที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกับครูเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อให้ทำงานร่วมกันให้ได้ผลดี ผู้บริหารสามารถจัดระบบการทำงานในโรงเรียนได้ดีย่อมจะทำให้การดำเนินงานระบบการทำงานในโรงเรียนมีการทำงานได้ราบรื่นและรวดเร็ว ง่ายต่อการตรวจสอบ สอดคล้องกับ ดนัย เทียนพุ่ม (2543) ได้กล่าวว่าคนที่เป็นผู้บริหารมีอาชีพควรมีคุณลักษณะที่รู้จักวางระบบแผนงาน และชี้ช่องทางให้แก่คนของเขา

1.4 ด้านพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร พบว่าคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพอของผู้บริหารในสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารสามารถใช้ทักษะความสามารถในการบริหารงานร่วมกับผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารอยู่เสมอพร้อมทั้งพัฒนาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของตนเอง โดยการฝึกปฏิบัติ ศึกษาต่อ อบรมประจำการจากสถานที่ชำนาญการทางด้านการบริหาร สอดคล้องกับ จีรวรรณ โคหนา (2553) ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่าประสพการณ์ และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ด้านประสพการณ์ และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อ เข้ารับการอบรม พัฒนาการเองอย่างต่อเนื่อง เข้าใจหลักวิชาการ เข้าใจทฤษฎีทางการบริหารสถานศึกษา และเมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน สามารถใช้การวิจัยในการสืบค้นหาความรู้ใหม่ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ

1.5 ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่าคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านนี้ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของผู้บริหารทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีความประพฤติที่เหมาะสมและรู้จักวางตัวในการปฏิบัติงานในทางที่ดีไม่ขัดต่อศีลธรรมจรรยา ก็จะช่วยสร้างความศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพในด้านคุณธรรมจริยธรรม ยังรวมไปถึงการไม่นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ในงานส่วนตัวญาติพี่น้อง หรือมิตรสหาย และยังรวมไปถึงต้องเป็นบุคคลที่เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนสอดคล้องกับ อนุชิต วรรณสุทธิ์ (2545) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในอนาคตตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ชยัน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทนสมัย กระตือรือร้น มีความกล้า อดทน ซื่อสัตย์ และตรงต่อเวลา มีอัธยาศัยไมตรี สุขภาพจิตดี สุขภาพกายแข็งแรง และสอดคล้องกับ บุญเพ็ง พิลาถ้ำ (2547) ได้ศึกษาคุณสมบัติของผู้บริหารการศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้านความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้บริหารการศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ที่พบมากที่สุดได้แก่ ผู้บริหารมือ



อาชีพจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรมประจำใจ โดยสามารถปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมได้อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับเหมรัฐส์ อินสุข และคณะ (2552) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพด้านคุณธรรม จริยธรรมในกายรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งเป็นคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ คือมีความยุติธรรมวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ มีวินัยในตนเองสามารถควบคุมตนเอง และผู้อื่นได้ รัก และเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ โดยเสมอหน้า และค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การส่งเสริม และพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสม

1.6 ด้านประสานสังคมและชุมชน พบว่าคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถใช้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับสังคม เป็นผู้นำสังคม ชุมชนในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้แล้วยังได้สร้างความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้องชัดเจน ซึ่งยังได้นำชุมชนมามีส่วนร่วมในการวางนโยบาย เป้าหมายในการบริหารโรงเรียนผลดังกล่าวจะทำให้ชุมชนและหน่วยงานภายนอกมาร่วมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนมากขึ้นผลที่เกิดขึ้นก็จะได้นักเรียนสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ ไชยยันต์ เกิดเหมาะ (2554) การปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2543 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543) กำหนดให้สถานศึกษาจะต้องสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างน้อยสถานศึกษาละ 7 คน ไม่เกิน 15 คน ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครูผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็น คณะกรรมการ และเลขานุการ โดยกำหนดบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เช่น กำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาสถานศึกษา ให้ความเห็นชอบในการจัดการศึกษา จัดสรรหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา การพิทักษ์สิทธิเด็ก การดูแลเด็กพิการ เป็นต้น

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน พบว่า

2.1 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศโดยรวม และรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากคุณลักษณะของผู้บริหารในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความเป็นมืออาชีพ สามารถที่จะบริหารงานโรงเรียนได้เป็นอย่างดี สามารถที่สร้างทีมงานในการทำงาน มีการประสานงานระหว่างผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สอดคล้องกับประเสริฐ อินทมนต์ (2557)



ที่ได้เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสหวิทยา เขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าคุณลักษณะ ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ในการบริหารที่ต่างกันของผู้บริหารในสถานศึกษา สหวิทยาเขต นวสิรินครินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูง และมีค่าใกล้เคียงกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณลักษณะความ ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ระดับความแปรปรวนของคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของ ผู้บริหารโรงเรียนระหว่างประสบการณ์ในการบริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านบริหารจัดการ ด้านการจัดระบบที่ดี ด้านการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร และด้านคุณธรรม และจริยธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูทั้งที่มีประสบการณ์ในการสอน น้อยกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี ต่างมีความเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารงาน โดยกำหนด แผนงานและโครงการใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองและสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสวงหาความรู้ และวิทยาการใหม่ ๆ ที่ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี ตลอดเวลา ใช้การบริหารที่มีการรับฟังความคิดเห็นและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารและร่วมกัน แก้ปัญหา มีการให้เกียรติและให้ความเป็นกันเอง สอดคล้องกับ ประยุทธ์ ชูสอน (2548) ได้ทำการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำ และแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี Dummett C โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหาร โรงเรียน 11 ปี มากกว่ากับ 3-5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหาร ประสบการณ์ 11 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารประสบการณ์ 3-5 ปี แสดงว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหารโรงเรียน 11 ปี มีมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหาร โรงเรียน 3-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และประยุทธ์ ประทุมทิพย์ (2544) ได้สรุปลักษณะของผู้บริหารที่จะ นำโรงเรียนสู่ความสำเร็จได้ต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ความ คิดใหม่ ๆ รวมทั้งกล้าเผชิญหน้าและยอมรับการเปลี่ยนแปลง หลักข้อนี้จะทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นคำสำคัญ ต่อการตัดสินใจของโรงเรียนเพราะผู้นำจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์จะต้องปรับปรุงหลักสูตรการสอน และ สภาพแวดล้อมการเรียนใหม่ กระตุ้นให้ครูเสี่ยงทำสิ่งใหม่ และสร้างนวัตกรรมให้ครูได้ใช้ความรู้ และ ความสามารถเต็มศักยภาพ ให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ทีมงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ของบุคลากรในโรงเรียน



ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการวิจัยคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ครั้งนี้ แม้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณารายด้านผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปใช้ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดระบบที่ดี ดังนี้ ผู้บริหารควรสอดส่องดูแลอาคารสถานที่ ความเพียงพอของสาธารณูปโภคของสถานศึกษา จัดซ่อมบำรุงอาคารให้อยู่ในสภาพที่แข็งแรง วางแผนการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า และพัฒนาห้องสมุดให้ทันสมัยมีมาตรฐาน สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับเพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามไม่แตกต่างกัน จึงควรทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ

2.2 ควรทำการเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษากับขนาดของโรงเรียน เพื่อศึกษาถึงตัวแปรคุณลักษณะที่ส่งผลต่อผู้บริหารการบริหารสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาในด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านผลสำเร็จของงานเป็นต้น เพื่อศึกษาข้อค้นพบเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อผู้บริหารการบริหารสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ครั้งนี้ ได้รับองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 6 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านการจัดระบบที่ดี 4) ด้านการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร 5) ด้านคุณธรรม และ 6) ด้านประสานสังคม ซึ่งระดับคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน และระดับความแปรปรวนของคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารที่ต่างกันมีความแตกต่างกันทางสถิติ ในด้านบริหารจัดการด้านการจัดระบบที่ดี ด้านการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร และด้านคุณธรรม และจริยธรรม



เอกสารอ้างอิง

- ไชยยันต์ เกิดเหมาะ. (2554). ปัจจัยของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิราวรรณ โคทนา. (2553). ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- दनัย เทียนพุด. (2543). ข่าวการศึกษาศูนย์บรรณสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : e-Leadership. ผู้จัดการรายวัน. 12 เมษายน หน้า 5-26.
- ธนวัฒน์ สายนภา. (2559). การพัฒนาการจัดการเชิงยุทธศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถาวร ไทยเจริญ. (2556). การศึกษาคณะลักษณะผู้บริหารมืออาชีพและแนวทางการพัฒนาของ ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). การวิจัยเบื้องต้น. สุวีริยาสาส์น.
- บุญเพ็ง พิลาล้า. (2547). คุณสมบัติของผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประยุกต์ ประทุมทิพย์. (2544). โรงเรียนที่ปราศจากความล้มเหลว. สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า.
- ประยุกต์ ชูสอน. (2548). พฤติกรรมภาวะผู้นำ และแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต.
- ประเสริฐ อินทะมนต์. (2557). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รุ่งทิพย์ ปินะสา. (2557). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในทรรศนะของครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2555). ความเป็นผู้นำมืออาชีพ : แนวคิดและการปฏิบัติ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา. (2548). คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ. คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุรวาท ทองบุ. (2555). วิจัยทางการศึกษา. อภิชิตการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุรุสภาลาดพร้าว.



- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543). *แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ:คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2551). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. บริษัท พริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 .(2548). *แผนปฏิบัติการกลุ่มนโยบาย และแผนงานประจำปีการศึกษา 2558*. สำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.
- เหมรัฐ อีสสุข, นิรุติ คุรุพลวง และสมชาติ บุญมดี. (2552). *การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อนุชา กอนพวง. (2550). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปริญญาโทดุษฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อนุชิต วรรณสุธี. (2545). *การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในอนาคต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. Harper Collins.



ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนปัญญาภูวนา ในเครือบริษัท CP ALL

บัณฑิต แป้นเมือง

นักศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
ผู้ประพันธ์บรรณกิจ, bandit2523ae@gmail.com

ข้อมูลบทความ

บทความวิจัย

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ใ้บริการ;
ศูนย์การเรียน; เครือบริษัท CP
ALL

วันที่รับบทความ: 22 กันยายน 2567

วันที่แก้ไข: 11 ตุลาคม 2567

วันที่ตอบรับตีพิมพ์: 14 11 ตุลาคม 2567

บทคัดย่อ

ปัจจุบันศูนย์การเรียนปัญญาภูวนา ก่อตั้งโดย บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีภาพรวมความผูกพันขององค์กร ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนปัญญาภูวนา ในเครือบริษัท CP ALL 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนปัญญาภูวนา ในเครือบริษัท CP ALL จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ปีการศึกษา 2566 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครู จำนวน 92 คน โดยสุ่มอย่างง่าย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี มอร์ แกน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนปัญญาภูวนา ในเครือบริษัท CP ALL โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการตระหนักรู้ 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล 3) ด้านการมีจิตบริการ 4) ด้านการพัฒนาบุคคล 5) ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ 6) ด้านการโน้มน้าวใจ และ 7) ด้านการสร้างมนทัศน์ ตามลำดับ 2.ครูศูนย์การเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำใ้บริการของ ผู้จัดการศูนย์การเรียนปัญญาภูวนา ในเครือบริษัท CP ALL โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3.ครูศูนย์การเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ภาวะผู้นำใ้บริการของ ผู้จัดการศูนย์การเรียนปัญญาภูวนา ในเครือบริษัท CP ALL โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สรุปผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การเรียนมีภาวะผู้นำใ้บริการของ ผู้จัดการศูนย์การเรียนปัญญาภูวนา ในเครือบริษัท CP ALL โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



Servant Leadership of the Panyapiwat Learning Center Manager In the CP ALL Company

Bandit Panmuang

The student of Master of Education in Educational Administration
Faculty of Liberal Arts, Krirk University, Thailand
Corresponding author email: bandit2523ae@gmail.com

ARTICLE INFO

Research Article

Keywords: *Leadership; Servant;
Learning Center Manager; CP
ALL Company*

*Received: 22 September 2024
Revised: 11 October 2024
Accepted: 14 October 2024*

ABSTRACT

Currently, the Panyapiwat Learning Center, established by CP All Public Company Limited, has an overall picture of the organization's commitment that has not yet reached its goals. Therefore, the objectives of this research were as follows 1) to study Servant Leadership of the Panyapiwat Learning Center Manager In the CP ALL Company 2) to compare Service - minded Leadership of the Panyapiwat Learning Center In the CP ALL company classified by educational background and work experience academic year 2023, The sample group included teachers totaling 92 people, Simple random sampling. The sample size was determined according to Krejcie & Morgan (1970: 608) Statistics used in Data analysis includes frequency, percentage, mean, standard deviation and t - test. The research results found that: 1. Servant Leadership of the Panyapiwat Learning Center Manager in the CP ALL Company, arranged in order from the most to the least as follows: 1) Awareness aspect 2) Personnel maintenance aspect 3) Service spirit aspect 4) Personal development, 5) Understanding and Compassion, 6) Persuasion, and 7) Concept creation, respectively. 2. Learning center teachers with different educational background on Servant Leadership of the Panyapiwat Learning Center Manager In the CP ALL Company, overall and each aspect had no different. 3. Learning center teachers with different work experience Have opinions on Servant Leadership of the Panyapiwat Learning Center Manager In the CP ALL Company, overall and each aspect had no different. The research results concluded that the learning center teachers had the leadership in service of the managers of the Panyapiwat Learning Center in the CP ALL group of companies, overall and in each aspect, no difference.



บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ จากบทบัญญัติ มาตรา 54 มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศ โดยรัฐมีหน้าที่ต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (ราชกิจจานุเบกษา, 2560)

ปัจจุบันศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ ก่อตั้งโดย บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิของสถานประกอบการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในศูนย์การเรียนรู้ พ.ศ. 2547 ซึ่งออกตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยศูนย์การเรียนรู้ฯ เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานประกอบการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2549 ในระยะแรกเข้าร่วมโดยเปิดเป็นโครงการนำร่องเพียง 5 ศูนย์การเรียนรู้ คือ 1) ศูนย์การเรียนรู้สะพานควาย 2) ศูนย์การเรียนรู้สุขุมวิท 3) ศูนย์การเรียนรู้สีลม 4) ศูนย์เรียนรู้คลองสาน 5) ศูนย์เรียนรู้เพชรเกษม ในปีการศึกษา 2550 ได้ขออนุมัติจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่ ที่จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาวิชาธุรกิจค้าปลีก จำนวน 20 ศูนย์การเรียนรู้ และสาขาอาหาร และแมคคาทรอนิกส์ จำนวน 1 ศูนย์การเรียนรู้ มีนักเรียนของศูนย์การเรียนรู้ 20 ศูนย์ จำนวน 3,908 คน (บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน), 2566) สืบเนื่องจากผลการประเมิน EE การรายงานผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2566 ตามที่ HR สสำรวจความพึงพอใจ พบว่า ภาพรวมความผูกพันขององค์กร ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

จากผลการวิจัยของ ศิรินทิพย์ เฟื่องสง (2563) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจากผลการวิจัยของ พรพิพัฒน์ ตั้งจิตรวัฒนากุล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาผลการสร้างคุณลักษณะ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านตระหนักรู้ โดยภาพรวมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาและเปรียบเทียบ เรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL ซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีพฤติกรรมที่เน้นด้านคุณธรรม การดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน และการมุ่งพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานมีความเจริญงอกงาม ซึ่งทำให้ทุกคนในทีม



มีศักยภาพและจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้บริหาร ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ ปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL มีภาวะผู้นำใฝ่บริการ มากน้อยเพียงใด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนา ผู้จัดการ ศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้จัดการ ศูนย์การเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นส่งผลให้ศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ ผลิตรายการ สู่สถานประกอบการ และมีการสร้างสรรค์พัฒนาตนเองให้มีจิตสำนึกเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำใฝ่บริการของครู และนักเรียน เพื่อมุ่งสู่วิชาชีพที่ได้มาตรฐานสากลในระดับนานาชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ ในเครือ บริษัท CP ALL จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและหลักการและเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถพฤติกรรม หรือกระบวนการของผู้บริหาร ในสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตาม ด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ การศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Yuk & Mahsud, 2010) ซึ่งภาวะผู้นำ มีความสำคัญ คือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ผู้นำและภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันตามคุณสมบัติและคุณลักษณะ ในตัวบุคคล ถ้าผู้นำมีภาวะผู้นำก็สามารถที่จะนำองค์กรไปสู่ เป้าหมายได้สำเร็จ ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่มีความสามารถริเริ่ม สร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็น เป็นผู้นำ ทางการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากร และพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (Razik & Swanson, 2001) ทั้งนี้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีการศึกษาพัฒนา แล้วประยุกต์สู่การบริหารการศึกษา 4 แนวทาง คือ ทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยน สภาพและแลกเปลี่ยน (ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง, 2559)

2. แนวคิดหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่ช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุน บริการ ผู้ตามด้วยความเต็มใจ สร้างโอกาสให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กร โดยผู้นำต้องยึดหลักการเป็นผู้นำด้วยคุณธรรม จริยธรรมเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน นำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ (มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2561) ซึ่งความสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ เป็นการทำตนให้เป็นประโยชน์ มุ่งปกครองผู้อื่น การเอื้อเพื่อ



เมื่อแม่ การเสียสละ การแบ่งปันช่วยเหลือผู้ตามยึดหลักของการใฝ่บริการและให้บริการ การกระทำความดี เพื่อการอยู่ร่วมกัน ลดข้อจำกัดในการปฏิบัติงานช่วยสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือ และสามารถทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีความสุขส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (Thomson, 2021) ซึ่งแนวคิดองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ จากแนวคิดของ Wong (2005) ใน 7 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ 2) การบำรุงรักษาบุคคล 3) การตระหนักรู้ 4) การโน้มน้าวใจ 5) การสร้างมโนทัศน์ 6) การมีจิตบริการ 7) การพัฒนาบุคคล สามารถนำมาศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ เป็นการแสดงออกของผู้นำที่ช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุน บริการผู้ตามด้วยความเต็มใจ สร้างโอกาสให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง พัฒนาองค์การ สร้างสัมพันธภาพที่ดี

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL ปีการศึกษา 2566 จำนวน 112 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน มีลักษณะดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL ตามแนวคิดของ Wong (2005) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการใน 7 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ 2) การบำรุงรักษาบุคคล 3) การตระหนักรู้ 4) การโน้มน้าวใจ 5) การสร้างมโนทัศน์ 6) การมีจิตบริการ และ 7) การพัฒนาบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามลำดับ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ของนักการศึกษาและนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศตามที่กำหนดในกรอบและแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ในเครือบริษัท CP ALL



3.2 สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสมบูรณ์ ความถูกต้องและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (The Index of Item Objective Congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป ซึ่งให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน (สุวริย์ศิริ โภคาริภรณ์, 2546) โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1 จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมนำไปทดลองใช้ (Try - Out) ที่เป็นครูวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990)

3.7 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ครูศูนย์การเรียนรู้ในเครือบริษัท CP ALL จำนวน 20 ศูนย์การเรียนรู้จนครบจำนวนที่กำหนดไว้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 นำหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยเกริกเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งให้ศูนย์การเรียนรู้ในเครือบริษัท CP ALL

4.3 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม

4.4 จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามใช้เวลา 30 วัน

4.5 สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้ 92 ฉบับ ชุดคิดเป็นร้อยละ 100

4.6 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม

4.7 จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)



5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำใ้บริการภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนปัญญาภูวนา ในเครือบริษัท CP ALL เปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ครูศูนย์การเรียนปัญญาภูวนา ในเครือบริษัท CP ALL ส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.40 มีประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.00

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนปัญญาภูวนา ในเครือบริษัท CP ALL

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนปัญญาภูวนา ในเครือบริษัท CP ALL โดยรวมและรายด้าน

(n= 92)

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการ ศูนย์การเรียนปัญญาภูวนา ในเครือบริษัท CP ALL	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ	4.69	0.40	มากที่สุด
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	4.71	0.41	มากที่สุด
3. ด้านการตระหนักรู้	4.72	0.42	มากที่สุด
4. ด้านการโน้มน้าวใจ	4.66	0.43	มากที่สุด
5. ด้านการสร้างมโนทัศน์	4.65	0.49	มากที่สุด
6. ด้านการมีจิตบริการ	4.71	0.42	มากที่สุด
7. ด้านการพัฒนาบุคคล	4.70	0.43	มากที่สุด
ภาพรวม	4.69	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนปัญญาภูวนา ในเครือบริษัท CP ALL พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการมีจิตบริการ ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ด้านการโน้มน้าวใจ และด้านการสร้างมโนทัศน์ตามลำดับจำแนกตามรายด้านดังนี้

2.1 ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนปัญญาภูวนา ในเครือบริษัท CP ALL โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้จัดการยอมรับเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้จัดการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ตามอย่างจริงใจ และผู้จัดการเข้าใจและ



เห็นอกเห็นใจ แสดงออกถึงความห่วงใยเอื้ออาทรผู้ตาม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้จัดการเป็นผู้ยินดีที่จะหยุด โดยตั้งใจฟังและจริงจังในการเอาใจใส่ผู้อื่น

2.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาพัฒนาในเครือบริษัท CP ALL โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้จัดการมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน ผู้จัดการมีความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของมากกว่าการให้ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน และผู้จัดการรักษาบุคลากรคงอยู่กับองค์กร ช่วยเสริมสร้างสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี ผู้จัดการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้จัดการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

2.3 ด้านการตระหนักรู้ พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาพัฒนาในเครือบริษัท CP ALL โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้จัดการสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ มีความมั่นใจในตนเองมีผู้จัดการมีความเข้มแข็ง ครู บุคลากร ผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ และผู้จัดการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้ดีขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้จัดการมีความสามารถทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือในตัวผู้นำ

2.4 ด้านการโน้มน้าวใจ พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาพัฒนาในเครือบริษัท CP ALL โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้จัดการยินยอมปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำกำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ ผู้จัดการสามารถทำให้บุคลากรเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร ผู้จัดการโน้มน้าวใจบุคลากรมากกว่าบังคับให้ทำตาม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้จัดการมีความสามารถทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือในตัวผู้นำ

2.5 ด้านการสร้างมโนทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาพัฒนาในเครือบริษัท CP ALL โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้จัดการไม่ใช้อำนาจในการตัดสินใจเพียงลำพัง ผู้จัดการโน้มน้าวใจบุคลากรมากกว่าบังคับให้ทำตาม และผู้จัดการสามารถมองเห็นปัญหาขององค์กรอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้จัดการมีความเห็นที่เกิดจากการมองการณ์ไกล

2.6 ด้านการมีจิตบริการ พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาพัฒนาในเครือบริษัท CP ALL โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้จัดการมีความสุภาพอ่อนน้อมและมีมารยาทที่ดี ผู้จัดการการสื่อสารข้อมูลรวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องเข้าใจได้โดยง่าย และผู้จัดการมีจิตบริการให้ความรู้ ที่จำเป็นในการให้บริการ ชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้จัดการมีหลักเกณฑ์หรือแนวทางการให้บริการอย่างเสมอภาคมี

2.7 ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาพัฒนาในเครือบริษัท CP ALL โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้จัดการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้จัดการพัฒนาบุคลากรด้วยความยุติธรรมและผู้จัดการให้ความสำคัญต่อการก้าวหน้าของบุคคลในองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้จัดการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพให้บุคลากร



3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL จำแนกตาม วุฒิการศึกษา

(n= 92)

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการ	วุฒิการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ	4.71	0.39	4.58	0.41	1.200	0.712
ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	4.72	0.39	4.65	0.48	0.656	0.158
ด้านการตระหนักรู้	4.71	0.43	4.72	0.40	-0.078	0.813
ด้านการโน้มน้าวใจ	4.67	0.43	4.62	0.41	0.443	0.862
ด้านการสร้างมโนทัศน์	4.65	0.47	4.63	0.54	0.203	0.912
ด้านการมีจิตบริการ	4.71	0.41	4.67	0.48	0.318	0.689
ด้านการพัฒนาบุคคล	4.70	0.43	4.68	0.43	0.146	0.752
รวม	4.70	0.39	4.65	0.41	0.434	0.618

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ครูศูนย์การเรียนรู้ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการของ ผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

(n= 92)

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการ	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	P
	1-10 ปี		11 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ	4.69	0.40	4.68	0.38	0.125	0.828
ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	4.72	0.42	4.70	0.39	0.231	0.732
ด้านการตระหนักรู้	4.72	0.41	4.70	0.44	0.262	0.274



ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการ	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	P
	1-10 ปี		11 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการโน้มน้าวใจ	4.67	0.42	4.63	0.45	0.468	0.469
ด้านการสร้างมโนทัศน์	4.63	0.50	4.69	0.45	-0.598	0.782
ด้านการมีจิตบริการ	4.69	0.44	4.72	0.39	-0.394	0.971
ด้านการพัฒนาบุคคล	4.68	0.43	4.72	0.42	-0.364	0.902
รวม	4.69	0.40	4.69	0.37	-0.056	0.565

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ครูศูนย์การเรียนรู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี และที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการของ ผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาวิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัย ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาวิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL ผู้วิจัยพบประเด็นที่สำคัญ สามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาวิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการมีจิตบริการ ด้านการพัฒนาบุคคลด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ด้านการโน้มน้าวใจ และด้านการสร้างมโนทัศน์ตามลำดับ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ 1) ด้านการตระหนักรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้จัดการสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ผู้จัดการมีความมั่นใจในตนเอง ผู้จัดการมีความเข้มแข็งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว มีอารมณ์ไม่หวั่นไหวอย่างมีเหตุผล สามารถสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดี ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาผลการสร้างคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านตระหนักรู้ โดยภาพรวมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้จัดการมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน ผู้จัดการมีความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของมากกว่าการให้ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน ผู้จัดการมีการรักษาบุคลากรคงอยู่กับองค์กร และช่วยเสริมสร้างสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี อีกทั้ง



ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยฤทธิ์ ใต้อุดม (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านการเห็นคุณค่าของผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัฒน์ วิชาคธำรงค์คุณ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายนิคมชะเอมเขตคาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายนิคมชะเอมเขตคาเบรียลแห่งประเทศไทย ด้านการบำรุงรักษาบุคคล อยู่ในระดับมาก 3) ด้านการมีจิตบริการ มีค่าเฉลี่ยลำดับถัดมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้จัดการมีความสุภาพอ่อนน้อม และมีมารยาทที่ดี ผู้จัดการมีการสื่อข้อความรวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องเข้าใจได้โดยง่าย ผู้จัดการมีจิตบริการให้ความรู้ ที่จำเป็นในการให้บริการ ให้ความสนใจกระตือรือร้นในการให้บริการ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปองภพ ภูจอมจิตร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีจิตบริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยลำดับถัดมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้จัดการผู้จัดการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้จัดการพัฒนาบุคลากรด้วยความยุติธรรมจัดให้ความสำคัญต่อการก้าวหน้าของบุคคลในองค์กร บุคลากร เจ้าหน้าที่ โดยไม่ตัดสินจากลักษณะภายนอก

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเน้นการบริหารงานด้านการมีจิตบริการมีความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยการคิดวิเคราะห์ วิพากษ์ ให้บุคลากร ครู มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือบุคลากรภายในสถานศึกษา ด้วยความรักและเอื้ออาทรสามัคคีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องของกับผลการวิจัยของ อภิชาติ อนันตภักดิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพราะผู้นำใฝ่บริการมีความสนใจ สามารถตัดสินใจอย่างยุติธรรมและสามารถไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการสร้างคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านตระหนักรู้ โดยภาพรวมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด



ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนปัญญาภานา ในเครือบริษัท CP ALL ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการสร้างมโนทัศน์ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการมีภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้จัดการมีความเห็นที่เกิดจากการมองการณ์ไกลดังนี้ ผู้จัดการควรนำหลักการบริหารมาใช้อย่างจริงจังครบถ้วน และควรคำนึงถึงการพึ่งพาอาศัยการช่วยเหลือเจือจุนกันในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการโน้มน้าว จากผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการมีภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านการโน้มน้าว ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้จัดการมีความสามารถทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือในตัวผู้จัดการ ดังนี้ ผู้จัดการควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเชื่อมั่นในความเป็นผู้นำของตนได้ แสดงความซื่อสัตย์และโปร่งใส รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองจะได้รับความเคารพและความไว้วางใจมากกว่า

1.3 ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการมีภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้จัดการเป็นผู้ยินดีที่จะหยุด โดยตั้งใจฟังและจริงใจในการเอาใจใส่ผู้อื่น ดังนี้ ผู้จัดการควรมีทักษะความสามารถในการเข้าใจคนอื่นถึงความคิด อารมณ์ หรือความรู้สึกของอีกฝ่าย โดยไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง สามารถประยุกต์ใช้กับหลากหลายสถานการณ์ เพื่อตอบสนองความต้องการได้อย่างตรงจุด พร้อมส่งเสริมให้เกิดศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

1.4 ด้านการพัฒนาบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการมีภาวะผู้นำใ้บริการด้านการพัฒนาบุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้จัดการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพให้บุคลากร ดังนี้ ผู้จัดการควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตักเตือนให้คำแนะนำในสิ่งที่ตนเองได้รับและได้มา หรือนำปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จได้

1.5 ด้านการมีจิตบริการ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการมีภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านการมีจิตบริการ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้จัดการมีหลักเกณฑ์หรือแนวทางการให้บริการอย่างเสมอภาค ดังนี้ ผู้จัดการควรมีหลักเกณฑ์การให้บริการอย่างเสมอภาคให้บริการอย่างเท่าเทียมกันแก่ทุกคนผู้จัดการต้องให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ ความพิการ หรือสถานะทางสังคมปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพ ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพ และต้องปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเป็นธรรมและยุติธรรม

1.6 ด้านการบำรุงรักษาบุคคล จากผลการวิจัย พบว่า ผู้จัดการมีภาวะผู้นำใ้บริการด้านการบำรุงรักษาบุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้จัดการรักษาบุคลากรมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังนี้ ผู้จัดการควรสนับสนุนให้กำลังใจครูและบุคลากร ให้คำปรึกษาแก่ครู เอาใจใส่ ให้ความเมตตา และวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาของครู เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



1.7 ด้านการตระหนักรู้ จากผลการวิจัย พบว่า ผู้จัดการมีภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านการตระหนักรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้จัดการเป็นบุคคลที่สามารถเผชิญกับปัญหาได้ตั้งนี้ ผู้จัดการควรแก้ปัญหาได้อย่างยุติธรรม เข้าใจในความสามารถ ในการคิดไตร่ตรอง เพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

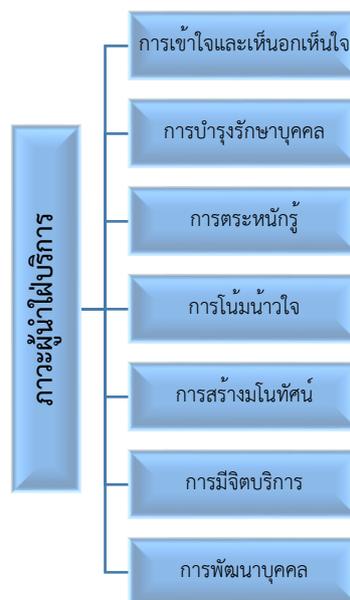
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL

2.2 ศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL ด้านการสร้างมโนทัศน์ของผู้จัดการศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL ได้รับองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างมโนทัศน์ 2) ด้านการโน้มน้าว 3) ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ 4) ด้านการพัฒนาบุคคล 5) ด้านการมีจิตบริการ 6) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และ 7) ด้านการตระหนักรู้ ซึ่งภาวะผู้นำใ้บริการของผู้จัดการศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ ในเครือบริษัท CP ALL จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ เนื่องจากผู้บริหารเน้นการบริหารงานด้านการมีจิตบริการมีความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยการคิดวิเคราะห์ วิพากษ์ โดยให้บุคลากร ครู มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือบุคลากรภายในสถานศึกษา ด้วยความรักและเอื้ออาทรสามัคคีต่อกัน



ภาพที่ 1 ผังความคิดองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ



เอกสารอ้างอิง

- ชัยฤทธิ์ ใต้อุดม. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต
2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- ทองอินทร์ อุบลชัย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน). (2566). ข้อมูลงานทะเบียนปีการศึกษา 2566. บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด
(มหาชน).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. สุวีริยาสาส์น.
- ปองภพ ภูจอมจิตร. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรพิพัฒน์ ตั้งจิตร์วัฒนากุล. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 23(1), 38-54.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัทนา วัจนอมศักดิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ. บริษัท เพชรเกษม พรินต์ติ้งกรุ๊ป
จำกัด.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษานอกระบบ พ.ศ.
2542. ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 116, ตอนที่ 98 ก, 28 สิงหาคม 2560, หน้า 5-12.
- ศิรินทิพย์ เพ็งสง. (2563). ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อนุวัฒน์ วิภาคธำรงค์คุณ. (2553). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(2),
271-282.
- อภิชาติ อนันตภักดิ์. (2558). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรขอ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.



อมรรัตน์ ศรีทอง. (2558). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.*

Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. Harper Collins.

Razik, T. A., & Swanson, A. D. (2001). *Fundamental concepts of educational leadership*. Merrill Prentice-Hall.

Thomson, C. H. (2005). *The public School Superintendent and Servant Leadership*. Ed.D. Dissertation, Wisconsin University, USA.

Wong, N. (2005). *Servant leadership: An opponent - process model and the revised servant Leadership profile*. Master's thesis, Regent University, Virginia, USA.

Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why Flexible and Adaptive Leadership Is Essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 12(3), 78-93.



ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

อำนวยการ มีราคา^{1*} ปราณี คนสวย²

¹ วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต, อีเมล, Meerakar1973@gmail.com

² ผู้อำนวยการโรงเรียนกฤษณานันท์, อีเมล, Werrr2856@gmail.com

*ผู้ประพันธ์บรรณกิจ, E-mail Meerakar1973@gmail.com

ข้อมูลบทความ

บทความวิชาการ

คำสำคัญ: ทักษะผู้นำ;
ผู้บริหาร ; ยุคดิจิทัล

วันที่รับบทความ: 20 ธันวาคม 2567

วันที่แก้ไข: 2 มกราคม 2568

วันที่ตอบรับตีพิมพ์: 5 มกราคม 2568

บทคัดย่อ

ในยุคดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะเพื่อการแสวงหาความสำเร็จ ในองค์กรการศึกษา ทักษะผู้นำในยุคนี้ต้องควบคุมถึงความสามารถในด้านต่างๆ มีความสามารถในการปรับตัวด้านการใช้ เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ และรู้จักหา วิธีที่จะพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา การเตรียมความพร้อมที่จะ เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คิดเชิงกลยุทธ์แบบอนาคต รู้จักกระจายความ เป็นผู้นำ ในองค์กร และการบูรณาการระหว่างความรู้อื่นๆกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่ มาใช้ในการพัฒนา ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ โดยนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีภาวะผู้นำเชิง เทคโนโลยี มีความเป็นผู้นำองค์กรด้านนวัตกรรม จะทำให้องค์กร กลายเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ สถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็น แนวทางสำหรับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ สอดคล้องกับเป้าหมายและ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต



LEADERSHIP SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL AGE

Amnuai Meerakar^{1*} Pranee khonsouy²

¹Pichaya Bandit College, E-mail Meerakar1973@gmail.com

²Krichanan School, E-mail Werrr2856@gmail.com

* Corresponding author, E-mail Meerakar1973@gmail.com

ARTICLE INFO

Academic Article

Keywords: Leadership skills,
executives, digital age.

Received: December 20, 2024

Revised: January 2, 2025

Accepted: January 5, 2025

ABSTRACT

In the digital age, educational institution administrators need skills to pursue success in educational organizations. Leadership skills in this era must control abilities in various fields. Have the ability to adapt to use new technology is emerging and we know how to develop the organization all the time. Preparing to change executives must learn throughout life future strategic thinking Know how to diversify leadership in the organization and the integration between previous knowledge and newly learned things to use in the development of administrators and educational institutions who have knowledge, understanding, and vision regarding the use of technology to support learning. By using it to determine vision, mission, and Aim of educational institution management Have technological leadership Have organizational leadership in innovation will make the organization become an innovative organization Technology can be used in the management of educational institutions in organizing learning for students appropriately. To serve as a guideline for educational institution administrators' skills in order to Consistent with goals and changes that will happen in the future.



บทนำ

ผู้นำเป็นหัวใจของการบริหารเป็นผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จได้จากความร่วมมือของ ผู้อื่น ผู้นำที่ดีมีหน้าที่ประสานเพื่อนำองค์การจุดหมาย เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีที่จะเป็นผู้ตาม ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือที่ เรียกว่ามี “ภาวะผู้นำ” ซึ่งภาวะผู้นำถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความ ล้มเหลวขององค์การ หากองค์การใดมีผู้นำ หรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ คือ มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม องค์การนั้นก็จะได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างดียิ่ง

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีการบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความเปลี่ยนแปลงของสังคม การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในภาคบังคับที่ต้องปรับตัวเพื่อรองรับความท้าทายเหล่านี้ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่ตอบสนองต่อเทคโนโลยี การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่แม่นยำ ขณะเดียวกันผู้บริหารยังต้องส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร และสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ที่หลากหลาย (พรพนทิพย์ ศิริภัทรพงษ์, 2563)

การศึกษาทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้นำสามารถปรับตัวและนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพราะการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องจะทำให้ผู้นำบริหารสามารถรับมือกับความท้าทายและสร้างสรรค์โอกาสใหม่ ๆ ในโลกดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของการบริหารการจัดการศึกษาและเป็นรากฐานของการพัฒนาผู้เรียนให้พร้อมต่ออนาคต

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) คือความสามารถในการชี้แนะ สร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนให้กลุ่มคนให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยต้องมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจที่ดี ในบริบทการศึกษา มีการวางแผนและบริหารจัดการองค์กรเพื่อพัฒนาครู นักเรียน เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่แตกต่างกัน ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2551) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำ หรือศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการที่จะให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความ กระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

มนูญ พรหมรักษา (2554) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของผู้นำหรือ ผู้บริหารที่สามารถก่อให้เกิดแรงบันดาลใจหรือจูงใจต่อผู้ตามผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ความสัมพันธ์และสถานการณ์ ซึ่งผลสำเร็จของงานดูได้จากประสิทธิภาพของงาน ความพึงพอใจของสมาชิกและผู้รับบริการ



อำนาจ มีราคา (2566) กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่น สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้แก่องค์กรและเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน สามารถชักจูงและนำพาบุคคลให้ร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยที่บุคคลอื่นๆหรือผู้ร่วมงานปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

Stogdill (1974) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความริเริ่มและอำนาจไว้ซึ่ง โครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกกลุ่ม

Mitchel and Larson (1987) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

Koontz and Wehrich (1988) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลป์ในการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ ที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความร่วมมือร่วมกันใจกัน ค่าเงินงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร

ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารถือหลักหัวข้อที่สำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการองค์กรและภาวะผู้นำ ผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารที่ดีจะองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงต้องมีทักษะในสามด้านหลักได้แก่ (1) ทักษะทางเทคนิค (2) ทักษะมนุษย และ (3) ทักษะเชิงแนวคิด)

อำนาจ พลรักษา (2556) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานที่แสดงออกให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเห็นซึ่งแบ่ง ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ทักษะด้านมนุษย หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการกลุ่มการเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันตลอดจนการประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานได้

2) ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับวิธีการกระบวนการ การดำเนินงาน และเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรมรวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ อย่างถูกต้อง

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจระบบโครงสร้างของงานโครงสร้างตำแหน่งนโยบายการจัดการศึกษาและระบบการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อบริหารงานการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหารหมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องใน 5 ทักษะตามแนวคิดของเดอคและโรว์



และแคทซ์ ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้าน การสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1) ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารเข้าใจระบบโครงสร้างของ คน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษาและระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเพื่อบริหาร การศึกษาของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ในการทำงานให้ บรรลุผลโดยใช้กระบวนการกลุ่มและเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในมหาวิทยาลัยตลอดจน ประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

3) ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร เกี่ยวกับวิธีการกระบวนการ ดำเนินงานและเทคนิคต่างๆในการจัดกิจกรรมรวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ

4) ทักษะทางการสอน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในด้านการใช้สื่อการเรียน การสอนการพูดการอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังและนักศึกษาเกิดความเข้าใจตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความเป็นกันเองกับบุคคลรอบข้างจนสามารถสาคิตให้อาจารย์ดูเป็นตัวอย่างและทำให้อาจารย์เกิดความ ยอมรับและศรัทธา

5) ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้และสติปัญญาของผู้บริหาร ในการพัฒนาการ ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

Drake and Roe (2003) ได้กล่าวถึงทักษะไว้ คือ ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะ ทางด้านมนุษย (Human Skills) และทักษะทางด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) และ เดรดและ โรว์ (Drake and Roe) ได้เพิ่มเติมนอกจากทักษะพื้นฐานทั้ง 3 ด้าน โดยเสนอว่าทักษะที่จำเป็นมี 5 ทักษะ ได้แก่

1) ทักษะความรู้ความคิด (Cognitive Skills) หมายถึง ความรู้ความชำนาญในการใช้ความรู้ความคิด สติปัญญาและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน เพื่อพัฒนาระดับสมรรถนะให้สูงขึ้น

2) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถและความชำนาญเชี่ยวชาญ กิจกรรมเฉพาะทางมีความคล่องแคล่วในวิธีการ การใช้เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อ ผลสำเร็จของงานโดยสามารถชี้แนะและแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and instructional skills) หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจทางการเรียนการสอนเป็นบุคคลสำคัญ ทางด้านวิชาการและเป็นผู้มีภูมิรู้ที่ดี

4) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานกับปัจเจก บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์ สร้างพลังแห่ง การทำงานร่วมกันของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร



5) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) หมายถึงความสามารถในการประสานสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกันและสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรมองเห็นความสัมพันธ์ของงานส่วนต่างๆ ในองค์กร และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงรวมถึงสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรได้

Dubrin (2012) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในด้านเทคนิคด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านมโนภาพด้านการวินิจฉัยและด้านนโยบายเพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารทุกระดับ จำเป็นต้องมีทักษะทั้ง 5 ด้านได้แก่

1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะด้านเทคนิคสัมพันธ์กับความเข้าใจและความสามารถในการทำกิจกรรมเฉพาะทางในเรื่องวิธีการกระบวนการขั้นตอนและเทคนิคต่างๆ ซึ่งทักษะด้านเทคนิคยังรวมถึงความสามารถในการเตรียมงบประมาณ จัดตารางเวลา การเตรียมการ วิเคราะห์ตารางทำการอัปเดตข้อมูลบนเครือข่าย การสาธิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และการมีความรู้ขั้นสูงในด้านธุรกิจ

2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ทักษะด้านการติดต่อหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร การสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะด้านการติดต่อระหว่างบุคคลเนื่องจากเป็นหลักของการส่งสารและรับสารในการทำงาน

3) ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) ทักษะด้านมโนภาพเป็นความสามารถในการมองภาพรวม รวมถึงความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้นว่าสัมพันธ์กันอย่างไรและเมื่อเกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นจะส่งผลกระทบต่ออย่างไรบ้าง อีกทั้งยังเป็นการทราบความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจกับอุตสาหกรรมชุมชนการเมืองสังคมและภาวะทางเศรษฐกิจ ทักษะด้านมโนภาพเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารระดับสูงเนื่องด้วยหน้าที่ที่จะต้องติดต่อประสานงานกับสังคมนอกองค์กร

4) ทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic Skills) ผู้บริหารมักจะต้องทำหน้าที่วินิจฉัยค้นหาสาเหตุของปัญหาและตัดสินใจแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ซึ่งจะต้องอาศัยทักษะด้านอื่นๆ ร่วมด้วยเนื่องจากผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะด้านเทคนิคด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือด้านนโยบายในการวินิจฉัยปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขอันเป็นความท้าทายในการเป็นผู้บริหารที่จะต้องค้นหาต้นตอของปัญหาและเสนอแนะแนวทางการแก้ไข

5) ทักษะด้านนโยบาย (Political Skills) ส่วนที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือผู้บริหารจะต้องมีอำนาจและมีความสามารถในการรักษาอำนาจนั้น ผู้บริหารจะใช้ทักษะด้านนโยบายในการได้มาซึ่งอำนาจที่จำเป็นต้องมีเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร ทักษะด้านนโยบายยังรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์และความประทับใจที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลยิ่งไปกว่านั้น ผู้บริหารที่มีทักษะด้านนี้สูงจะสามารถเข้าใจบุคคลได้ในทันทีถึงพื้นฐานของความเชื่อของบุคคลเหล่านั้น ทำให้ผู้บริหารสามารถควบคุมผลลัพธ์ในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลได้

สรุปว่าทักษะการบริหารงานคือความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานตามภารกิจวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างรวดเร็วและถูกต้องโดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่นๆ ที่มีอยู่ผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ



ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นความสามารถของผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนองค์กร โดยมุ่งสร้างวิสัยทัศน์ นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการสื่อสารที่เป็นการบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล

Martin and Gtudziecki (2006) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัล คือ ผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักถึงทัศนคติและความสามารถของบุคคลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและสามารถใช้ในการอำนวยความสะดวกในการระบุ (Identity) เข้าถึง (Access) จัดการ (Manage) บูรณาการ (Integrate) ประเมิน (Evaluate) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthesize) ดิจิทัล และสามารถสร้างความรู้ใหม่โดยการใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารกับผู้อื่นใน สถานการณ์หรือบริบทต่าง ๆ ในชีวิตเพื่อแสดงออกและสะท้อนสังคม

American Library Association (2012) ได้นิยามว่าภาวะผู้นำดิจิทัลเป็น ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้สารสนเทศในการสื่อสารเพื่อค้นหา ประเมิน สร้าง และสื่อสารสารสนเทศ ซึ่งเป็นความสามารถที่ต้องใช้ทั้งความรู้และทักษะ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2558) ได้ให้คำนิยาม ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้บูรณาการในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน

ชูชาติ พุทธลา (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยมีวิสัยทัศน์ และความเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาและใช้ทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการ ใช้สื่อสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารเพื่อแสดงออก ถึงการมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำ สามารถใช้สื่อดิจิทัลในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้ บริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

องค์ประกอบของผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การบริหารการเปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

Sullivan (1997) ได้เขียนบทความเอาไว้ว่า ในงานประชุมเชิงปฏิบัติการของ CMSWireและ DigitalWorkplace Group ได้มีการพูดถึงหัวข้อ Digital Workplace Experience conference: digital leadership is tougher than ever before หนึ่งในเหตุผลที่สำคัญที่สุด คือ เจเนเรชั่นของคนที่แตกต่างกันในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งมีทั้งหมด 5 รุ่น คือ baby boomers, den X, Gen Y, Imillennialsและ Gen Z ทำให้แต่ละรุ่นมีการสื่อสารที่แตกต่างกัน ตั้งแต่การใช้โทรศัพท์ไป จนถึงการใช้อีเมล ข้อความต่างๆ พวกเขาจะมีระดับความอดทนที่แตกต่างกันในการปรับตัวเข้าหาการเปลี่ยนแปลง



Gorton and Gorton (2019) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำดิจิทัล 6 ลักษณะ ดังนี้

- 1) ตระหนักว่ายุคดิจิทัลไม่ได้เกิดขึ้นแล้วก็ผ่านไป แต่มันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการทำงานของคน
- 2) การพัฒนาทักษะดิจิทัลให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร ไม่ใช่เกิดเฉพาะแผนกใดแผนกหนึ่ง
- 3) แทนที่จะใช้ดิจิทัลกำหนดกลยุทธ์ ให้นำดิจิทัลมาทำการบูรณาการและใช้เทคโนโลยีในการให้บริการและเป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจแทน
- 4) หากเป็นผู้นำที่มีอำนาจและงบประมาณ ควรทดสอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการทำงานที่คล่องตัวขึ้น
- 5) เริ่มต้นการทำงาน โครงการทั้งหมด ด้วยการวิจัยการใช้งานและความต้องการ ของผู้ใช้ และทำการวิจัยซ้ำเมื่อมีการตอบสนองหรือมีข้อเสนอแนะ
- 6) ผู้บริหารและทีมงานต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยระบบดิจิทัล และมีหลักฐานเป็นรูปธรรม แม้จะเป็นโครงการขนาดเล็กแต่ก็สามารถประสบความสำเร็จ

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำ กระทำการชักจูงหรือจูงใจ ใช้อำนาจหรืออิทธิพลที่มีในรูปแบบต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเต็มใจ พร้อมใจในการกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ต้องการ ภาวะผู้นำในอนาคตจึงควรประกอบด้วย 1) ความสามารถเชิงวิสัยทัศน์ 2) ความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม 3) ความสามารถในการสื่อสารแบบมีประสิทธิภาพ 4) ความสามารถในการสร้างทีมงาน 5) ความสามารถในการดำเนินกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม 6) ความสามารถในการจัดการกับปัญหา 7) ความสามารถในการเรื่องการสร้างสรรค์

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา : องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับ ไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำยุคดิจิทัลคือ

1) มิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลได้กว้างไกลกว่าผู้นำในยุคก่อน ต้องมีความคิดที่ก้าวหน้าและทันสมัย กล้าตัดสินใจ และมีกลยุทธ์ในการทำงานซึ่งในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งสามารถเข้าถึงกลุ่มคนได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำจะต้องทำการกำหนด วิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคดิจิทัล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และเมื่อผู้นำกำหนด วิสัยทัศน์แล้วบุคลากรในองค์กรจะต้องทำการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันกับนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น

2) มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำได้ แสดงความคิดเห็นว่าในสมัยที่ยังไม่มีเทคโนโลยีสื่อสารเป็นไปในลักษณะจากอีกคนไปถึงอีกคน ทำให้การรับสารเกิดความผิดพลาด แต่ในปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน สื่อที่เป็น Social media สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในองค์กร ได้ง่ายมากขึ้น เช่น Facebook, Line, IG ดังนั้น เมื่อมีการสื่อสารที่มีความเร่งด่วนในเรื่องงานสามารถทำให้ติดต่อสื่อสารได้ทันทีทำให้เกิดการลด ความผิดพลาดในการรับ – ส่งสารและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ถึงกระนั้นก็แสดงให้เห็นว่าถึงแม้ เทคโนโลยีจะเป็นสิ่งสำคัญแต่สิ่งที่สำคัญมากกว่าคือการมีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ ซึ่งอย่างน้อยการมี ภาษาและแนวคิดจะสามารถช่วยได้มากกว่าเทคโนโลยี



3) มิติกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) ผู้นำได้แสดงความคิดเห็นว่าการกระตุ้นทางปัญญาคือการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิธีทางใหม่ การกระตุ้นทางปัญญาจะช่วยให้การคิด การแก้ไขปัญหา การตั้งสมมติฐาน การมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การเปลี่ยนกรอบงานอย่างเป็นระบบ การกระตุ้นทางปัญญาจะทำให้บุคลากรได้พบเจอ กับปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบงานหรือจากสภาพแวดล้อม ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะทำให้คนในองค์กร เกิดความตระหนักและสามารถจัดปัญหาที่พบออกจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมนั้น

4) มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) การเป็นภาวะผู้นำแบบ สนับสนุนต้องสามารถเข้าถึงบุคลากรในองค์กร การที่ผู้นำให้ความรู้สึกในการก้าวไปพร้อมกันกับ บุคลากรในองค์กรในเรื่องของการทำงาน รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การให้การ สนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้สามารถทำงาน ได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกังวลในเรื่องอื่น มีการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้ อย่างเสรี โดยให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องงานและในส่วนตัว การให้ องค์ความรู้กับบุคลากรในองค์กรมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ หรือให้การสนับสนุนให้บุคลากรหา ความรู้ด้วยตนเอง

5) มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) การให้บุคลากรใน องค์กรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพราะการที่ผู้นำให้ความสำคัญจะทำให้ บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญและมีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้นำเองต้องมีศักยภาพใน การวิเคราะห์ถึงความสามารถของพนักงานในองค์กรและสามารถมองเห็นในศักยภาพของบุคลากร โดยการให้ความใส่ใจ การให้รางวัล และการมีสวัสดิการที่ดี

ชูชาติ พุทธมาลา (2561) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ คือ การนำเอาข้อมูล ข่าวสารจากบุคคล หรือองค์กรใดๆ ไปสู่อีกคนเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดเห็น เจตคติ และค่านิยม ตลอดจน บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ดังนั้น หัวใจสำคัญของการประชาสัมพันธ์จึงหนีไม่พ้นการสร้าง ความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย

2) การสร้างแบรนด์ คือ กลยุทธ์เพื่อการสร้างความแตกต่างซึ่งจำเป็นต้องใช้ความ ชำนาญและความเชี่ยวชาญในการจัดการและรักษาในการผสมผสานปัจจัยทั้งที่สามารถจับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดี เพราะปัจจุบันโรงเรียน ไม่ใช่เพียงเป็นสถานที่เรียน หนังสือหรือเป็นที่ให้ความรู้เพียงอย่างเดียว แต่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของผู้เรียนด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครอง

3) การเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือทางดิจิทัล คือ การแสดงออกถึงความสามารถใน การวางแผนและใช้เทคโนโลยี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และใช้เทคโนโลยีเพื่อการ ติดต่อสื่อสารเพื่อการเข้าถึงแหล่ง บริการสารสนเทศและเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในโรงเรียน อย่างเป็นระบบ รวมถึงความสามารถในการ จัดระบบสารสนเทศโรงเรียน ให้อยู่ในรูปแบบเทคโนโลยี ดิจิทัลได้



4) การพัฒนาในวิชาชีพ คือ การที่ผู้บริหารพัฒนาทักษะในด้านวิชาชีพของตนเอง และบุคลากร โดยมีการสนับสนุนองค์ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบริหารจัดการและจัด ให้มีศูนย์การศึกษาตลอดชีวิต เพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ ตลอดจนส่งเสริมการกระจาย อำนาจให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและ การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรมนำความรู้อย่างแท้จริง ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยี

5) สภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี คือ การดำเนินการที่มีผลต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ได้แก่ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มนุษย์ทำขึ้น โดยไม่จำกัดเพียงในห้องเรียน หากแต่เทคโนโลยีสารสนเทศหรือนวัตกรรม เทคโนโลยีจะมีบทบาทในการขยายขอบเขตของสภาพการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้น และไม่จำกัดในเรื่องของเวลาและสถานที่

กานูมาศ จันทรศรี (2562) ได้ศึกษาโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสมี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1) การสื่อสารเชิงดิจิทัล คือ กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการสื่อสารและ ประชาสัมพันธ์ที่ขยายความคิด ความเชื่อ ให้กับสถานศึกษาอื่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้าใจ เป็นที่ยอมรับของทุกองค์การนำไปสู่การปฏิบัติ ด้วยรูปภาพ การเขียน การใช้สัญลักษณ์ ผ่านช่องทางการสื่อสารสังคมออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ

2) การสร้างวิถีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล คือ กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหาร แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัด กระบวนการเรียน การสอน การวัดและประเมินผล และสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อ การเรียนรู้ รวมไปถึงการมีวิสัยทัศน์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน

3) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้ในการประกอบวิชาชีพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ให้มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันและสร้างโอกาสในการ เรียนรู้ให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และ

4) การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล คือ พฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้บริหารที่ มีแบบแผนอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่อการปฏิบัติงานของ องค์กรในทางเดียวกัน ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

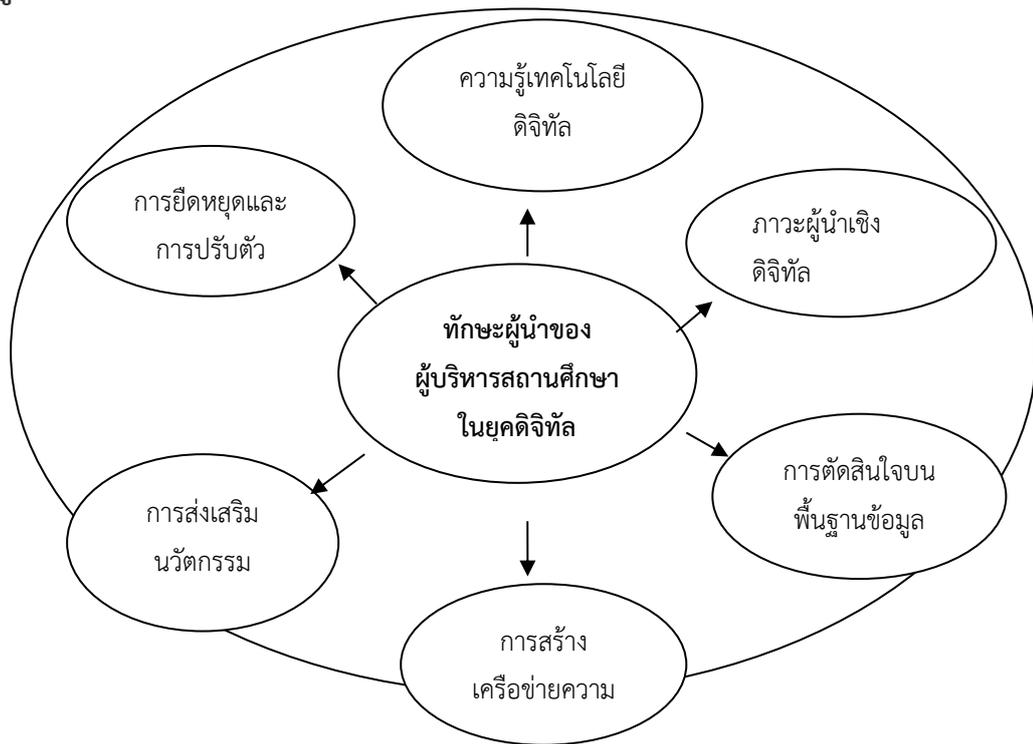
สรุปว่าผู้นำในยุคดิจิทัลต้องผสมผสานทักษะด้านต่างๆ ในการบริหารจัดการ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กร ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์มุ่งสู่อนาคตโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือขับเคลื่อน การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บุคลากรและองค์กรปรับตัวได้ให้ยั่งยืน ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความพร้อมในการรับมือในทุกการเปลี่ยนแปลง



บทสรุป

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลต้องสอดคล้องกับการพัฒนาในยุคดิจิทัลสามารถบริหารจัดการได้ในทุกมิติ โดยจะต้องสร้างระบบฐานข้อมูลมีการนำเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์และเครือข่ายมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับยุคสมัย คุ่มค่า และสอดคล้องกับทิศทางของการศึกษาในอนาคต รวมถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีนโยบาย ที่ทันสมัยพร้อมปรับเปลี่ยนได้ตามกระแสของโลก สามารถวางแผนการดำเนินงาน คาดการณ์ และตัดสินใจได้ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ต่อการปฏิบัติงานของภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การยอมรับและการให้ ความร่วมมือของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สามารถโน้มน้าวนำพาสถานศึกษาไปสู่ การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำจะเห็นความสำคัญในการพัฒนา ตนเอง บุคลากรครู ผู้เรียน ทิศทางการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่



ตามภาพสรุปได้ว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีองค์ความรู้ใหม่ที่ผสมผสานระหว่างทักษะการบริหารจัดการแบบดั้งเดิมและทักษะดิจิทัลสมัยใหม่ เพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย สร้างโอกาส และพัฒนาองค์กรการศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล



เอกสารอ้างอิง

- จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ. (2559). *ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา : องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยาลัยนวัตกรรมมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูชาติ พุทธมาลา. (2561). *องค์ประกอบภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มนัญ พรมรักษา. (2554). *พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. *วารสาร มจร การพัฒนา สังคม*, 2(1), 1-10.
- พรรณทิพย์ ศิริภัทรพงษ์. (2563). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภานุมาศ จันทร์ศรี. (2562). *โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา: การวิจัยแบบผสมผสานวิธี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2551). *สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนาจ พลรักษา. (2556). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อำนาจ มีราคา. (2566). *การบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ*. หจก.สมศักดิ์การพิมพ์ กอรัป.
- American Library Association. (2012). *Digital literacy, libraries, and public policy*.
- Dubrin. (2012). *Leadership research findings, Practice, and skill* (7 th ed.). South Western, Cengage Learning.
- Drake, L. Roe, W. H. (1986). *The Principal-Ship*. Macmillan.
- Gorton, C. Gorton, B. (2018). *6 Characteristics of Digital Leadership*. <https://digileaders.com/6-characteristics-digital-leadership/>.
- Koontz, H., Weihrich, H. (1988). *Management* (9th ed). McGraw-Hill.



- Martin, A., & Grudziecki, J. (2006). DigEuLit: Concepts and Tools for Digital Literacy Development. *ITALICS: Innovations In Teaching & Learning In Information & Computer Sciences*, 5(4), 249-267.
- Mitchell, Terrence R., and Larson. Jr. Jane R. (1987). *People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior* (3rd ed). McGraw-Hill.
- Sullivan, Thomas P. (1997). *Environmental law handbook*. Government institutes.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership : A Servey of Theory and Research*. The Free Press.



การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา เรื่องหน้าที่ชาวพุทธ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es)

พนิตสุภา ชูบุญ¹ สุนทร ชัยปายาง^{2*}

¹ สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

* ผู้ประพันธ์บรรณกิจ, อีเมล: sunate.ch@ubru.ac.th

ข้อมูลบทความ

บทความวิจัย

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน; สังคมศึกษา; หน้าที่ชาวพุทธ; วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้

วันที่รับบทความ: 9 สิงหาคม 2025

วันที่แก้ไข: 31 มกราคม 2568

วันที่ตอบรับตีพิมพ์: 8 กุมภาพันธ์ 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน วิชาสังคมศึกษา เรื่องหน้าที่ชาวพุทธ ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) ประชากร คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 358 คน ตัวอย่างนักเรียนจำนวน 39 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สาระการเรียนรู้ศาสนา ศิลปกรรม จริยธรรม เรื่อง หน้าที่ชาวพุทธ จำนวน 3 แผน แผนละ 50 นาที แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง การเป็นชาวพุทธที่ดีตามหลักทศ 6 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง การแสดงตนเป็นพุทธมามกะ แผน การจัดการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง การเข้าใจในกิจของพระภิกษุ แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง หน้าที่ชาวพุทธ แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละมาตรฐาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการสอนแบบสืบเสาะ หาความรู้ (5Es) หลังเรียนดีกว่าก่อนเรียน และ 2) นักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) มีคะแนนพัฒนาการเพิ่มขึ้น



Development of learning achievement in Social Studies on the topic of Buddhist duties of Mathayom 4/2 students at Muang Samsib Amphawan Witthaya School using the inquiry-based learning method (5Es)

Phanitsupa Chuboon¹ Sunate Chaipayang^{2*}

¹ Social Studies Program, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

² Social Studies Program, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

* Corresponding author Email: sunate.ch@ubru.ac.th

ARTICLE INFO

Research Article

Keywords: learning achievement; Social Studies; Buddhist duties; inquiry-based learning method

Received: 9 August 2025

Revised: 31 January 2025

Accepted: 8 February 2025

ABSTRACT

This research aimed to develop academic achievement and to compare academic achievement before and after studying Social Studies: The duties of Buddhists of Mathayom 4 students at Muang Samsib Amphawan Witthaya School, under the Office of the Secondary Education Service Area, Ubon Ratchathani, Amnat Charoen, by using the inquiry-based teaching method (5Es). The population was 358 Mathayom 4 students in the first semester of the academic year 2023. The sample of students was 39 people. The instruments used in this research consisted of 3 learning plans, Social Studies, Religion and Culture, Religion, Morality and Ethics, on the duties of Buddhists, 50 minutes per plan: Learning Plan 1: Being a Good Buddhist According to the Principles of the 6 Directions; Learning Plan 2: Acting as a Buddhist; Learning Plan 3: Understanding the Activities of Monks; 20-question multiple-choice learning achievement test on the duties of Buddhists. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and standard percentage. The research results found that 1) the academic achievement of students who studied using the inquiry-based teaching method (5Es) was better after studying than before studying, and 2) the students who studied using the inquiry-based teaching method (5Es) had higher development scores.



บทนำ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นกลุ่มสาระที่จัดการเรียนรู้เน้นในเรื่องพฤติกรรมของคนและสิ่งแวดล้อม สาระที่จัดการเรียนรู้ในกลุ่มนี้ประกอบด้วย 5 สาระ คือ สาระที่ 1 ศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม สาระที่ 2 หน้าที่พลเมือง วัฒนธรรม และการดำเนินชีวิตในสังคม สาระที่ 3 เศรษฐศาสตร์ สาระที่ 4 ประวัติศาสตร์ สาระที่ 5 ภูมิศาสตร์ 3 ทั้ง 5 สาระมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตในสังคม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้ถึงปัญหาของสังคมที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในสภาพปัจจุบันเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจถึงสภาพความเป็นไปที่แท้จริงของสังคม บทบาทของ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ที่สำคัญก็คือการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและหวังว่าผู้เรียนได้เข้าใจถึงสมาชิกและกำลังที่ดีของสังคม (กรมวิชาการ, 2544)

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และได้ผลสำเร็จตามหลักสูตรนั้น ครูผู้สอนต้องใช้เทคนิคและกลวิธีในการสอนโดยการนำสื่อเข้ามาช่วยในการสอน ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะกระตุ้นให้นักเรียนสนใจ และเอาใจใส่ต่อบทเรียน อีกทั้งช่วยให้นักเรียนมีความเข้าใจในบทเรียนยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้า ทางวิทยาการ เป็นการสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคมไทย ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขัน และมีส่วนร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ ในสังคมโลก การจัดการเรียนการสอนต้องให้เด็กมีความสนุกสนานและเพลิดเพลิน ในการเรียนรู้ เปรียบเสมือนวิธีสร้างกำลังใจ ผู้สอนต้องปรับปรุงกระบวนการสอนของตน ผู้สอนทุกคนต้องออกแบบจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544)

ปัจจุบันการเรียนการสอนในวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมยังประสบปัญหาในการสอน โดยเฉพาะสาระพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นสาระที่มีเนื้อหากว้าง เช่น ประวัติศาสตร์ของแต่ละศาสนา หลักธรรม คำสอนในศาสนาที่ตนเองนับถือ และหลักธรรมในศาสนาอื่น ประวัติพุทธสาวก พุทธสาวิกา อุบาสก อุบาสิกา และชาวพุทธตัวอย่าง รวมไปถึงเรื่องของการปฏิบัติตนเป็นชาวพุทธที่ดี และการอยู่รวมกันกับศาสนาอื่น จึงทำให้จัดการเรียนการสอนในลักษณะบรรยายเป็นส่วนใหญ่

จากประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในบทเรียน สาระศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม ที่ผ่านมา นักเรียนต้องเรียนเนื้อหาสาระมากมาย ซ้ำซ้อน เป็นเรื่องที่ยากต่อการทำความเข้าใจสำหรับนักเรียนในปัจจุบัน อีกทั้งไม่ทำให้นักเรียนเกิดความคิดรวบยอดในการเรียนรู้ ส่งผลให้นักเรียนขาดการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ไม่สามารถเห็นความสำคัญและประโยชน์ต่อการเรียนได้ จึงเกิดความ



เป้าหมายต่อการเรียนรู้ ขาดความกระตือรือร้นในการเรียน และส่งผลให้ได้รับความรู้ในเนื้อหาบทเรียนได้ไม่เต็มที่ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ดังนั้น ผู้สอนจึงควรปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเองและจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน สามารถ สร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง เกิดความรู้อย่างเข้าใจในเนื้อหาและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาสูงขึ้น ครูผู้สอนจึงได้ใช้รูปแบบการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) ในการแก้ปัญหา

บทความวิจัยนี้จะนำเสนอผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องหน้าที่ชาวพุทธ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยใช้รูปแบบการสอน แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) ในการแก้ปัญหา ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าการจัดการเรียนการสอนโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น โดยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้อันมีประสิทธิภาพ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา เรื่องหน้าที่ชาวพุทธ ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es)
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน วิชาสังคมศึกษา เรื่องหน้าที่ชาวพุทธ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยใช้วิธีการสอน แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es)

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 358 คน ตัวอย่างนักเรียน จากกลุ่มประชากร 39 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สาระการเรียนรู้ศาสนา ศิลปกรรม จริยธรรม เรื่อง หน้าที่ชาวพุทธ จำนวน 3 แผน แผนละ 50 นาที แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง การเป็นชาวพุทธที่ดีตามหลักทศ 6 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง การแสดงตนเป็นพุทธมามกะ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง การเข้าใจในกิจของพระภิกษุ แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง หน้าที่ชาวพุทธ แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละมาตรฐาน



2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es)

2.2 ตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

เนื้อหาที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเนื้อหาเรื่อง หน้าที่ชาวพุทธ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551

4. ระยะเวลาในการวิจัย

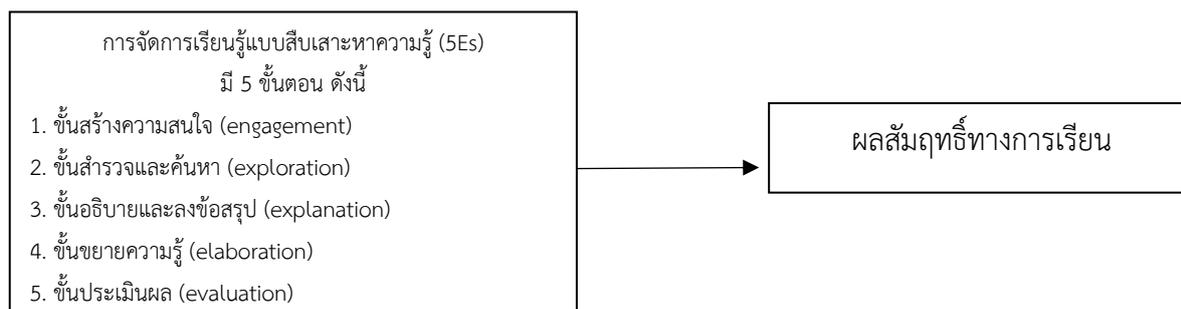
การศึกษาค้นคว้าทำการทดลองในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 โดยใช้เวลาทำการทดลองเป็นเวลา 3 คาบ ๆ ละ 50 นาที เป็นเวลา 2 สัปดาห์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา เรื่องหน้าที่ชาวพุทธ ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es)

3.2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน วิชาสังคมศึกษา เรื่องหน้าที่ชาวพุทธ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยใช้วิธีการสอน แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 15 ข้อ จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งหมด จำนวน 39 คน เข้าสอบ 39 คน



ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผู้วิจัยได้นำการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา เรื่องหน้าที่ชาวพุทธ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) โดยทำการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้วิจัยได้นำคะแนนทั้งก่อนและหลังการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้ง 39 คน มาวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test (Dependent) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน วิชาสังคมศึกษา เรื่องหน้าที่ชาวพุทธ โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es)

คนที่	คะแนนก่อนเรียน (15คะแนน) (X)	ร้อยละ	คะแนนหลังเรียน (15คะแนน) (Y)	ร้อยละ	คะแนนความแตกต่าง	ร้อยละ
1.	6	40.00	14	93.33	+8	53.33
2.	5	33.33	13	86.67	+8	53.33
3.	5	33.33	13	86.67	+8	53.33
4.	4	26.67	11	73.33	+7	46.67
5.	6	40.00	13	86.67	+7	46.67
6.	5	33.33	13	86.67	+8	53.33
7.	5	33.33	12	80.00	+7	46.67
8.	6	40.00	12	80.00	+6	40.00
9.	7	46.67	14	93.33	+7	46.67
10.	4	26.67	13	86.67	+9	60.00
11.	5	33.33	15	100.00	+10	66.67
12.	6	40.00	13	86.67	+7	46.67
13.	7	46.67	15	100.00	+8	53.33
14.	5	33.33	13	86.67	+6	53.33
15.	4	26.67	15	100.00	+11	73.33
16.	3	20.00	15	100.00	+12	80.00
17.	6	40.00	14	93.33	+8	53.33
18.	6	40.00	14	93.33	+7	53.33



คนที่	คะแนน ก่อนเรียน (15คะแนน) (X)	ร้อยละ	คะแนน หลังเรียน (15คะแนน) (Y)	ร้อยละ	คะแนน ความ แตกต่าง	ร้อยละ
19.	5	33.33	13	86.67	+8	53.33
20.	5	33.33	10	66.67	+5	33.33
21.	4	26.67	12	80.00	+8	53.33
22.	3	20.00	11	73.33	+8	53.33
23.	5	33.33	13	86.67	+8	53.33
24.	4	26.67	14	93.33	+10	66.67
25.	5	33.33	15	100.00	+10	66.67
26.	6	40.00	14	93.33	+8	53.33
27.	4	26.67	14	93.33	+10	66.67
28.	3	20.00	12	80.00	+9	60.00
29.	5	33.33	13	86.67	+8	53.33
30.	4	26.67	12	80.00	+8	53.33
31.	6	40.00	14	93.33	+8	53.33
32.	5	33.33	13	86.67	+8	53.33
33.	5	33.33	13	86.67	+8	53.33
34.	5	33.33	15	100.00	+10	66.67
35.	6	40.00	15	100.00	+9	60.00
36.	4	26.67	14	93.33	+10	66.67
37.	5	33.33	13	86.67	+8	53.33
38.	6	40.00	14	93.33	+8	53.33
39.	4	26.67	13	86.67	+9	60.00
ค่าเฉลี่ย	4.97	28.74	13.31	76.89	7.22	48.15

ตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน เท่ากับ 28.74 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน เท่ากับ 76.89 ร้อยละของคะแนนพัฒนาการเป็น 48.15 ซึ่งมีพัฒนาการอยู่ในระดับสูงมาก จากการเรียนรู้โดย ใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) สูงขึ้น



ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแบบ สืบเสาะหาความรู้ (5Es)

ผลการทดสอบ	ค่าเฉลี่ย	SD.
ก่อนเรียน	28.74	1.01
หลังเรียน	76.89	1.22

2. ผลการวัดความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา เรื่องหน้าที่ชาวพุทธ โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es)

ผลการวัดความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนม่วงสามสิบ อัมพวันวิทยา ที่มีต่อการเรียนการสอนวิชาสังคมศึกษา เรื่องหน้าที่ชาวพุทธ โดยใช้วิธีการสอน แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 รายการ ผลการประเมิน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ผลการวัดความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 ที่มีต่อการเรียนการรู้ วิชาสังคมศึกษา เรื่องหน้าที่ชาวพุทธ โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es)

ที่	รายการประเมิน	Mean (X̄)	S.D.	แปลผล
1.	เนื้อหาที่มีความน่าสนใจ	4.95	0.223	มากที่สุด
2.	เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของนักเรียน	4.87	0.409	มากที่สุด
3.	รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมน่าสนใจ	4.85	0.431	มากที่สุด
4.	กิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.82	0.388	มากที่สุด
5.	กิจกรรมการเรียนรู้ไม่สับสน เป็นไปตามลำดับขั้นตอน	4.87	0.338	มากที่สุด
6.	มีเอกสารและสื่อประกอบในการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.64	0.584	มากที่สุด
7.	ความเป็นกันเองระหว่างผู้สอนกับนักเรียน	4.82	0.388	มากที่สุด
8.	บุคลิกภาพโดยรวมของผู้สอน	4.87	0.338	มากที่สุด
9.	นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนและกระตือรือร้นในการเรียนรู้	4.84	0.356	มากที่สุด
10.	นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่	4.77	0.426	มากที่สุด
รวม		4.83	0.064	มากที่สุด



จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 ที่มีต่อการเรียน การรู้วิชา สังคมศึกษา เรื่องหน้าที่ชาวพุทธ โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ เนื้อหาที่มีความ น่าสนใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$) รองลงมาลำดับที่ 2 มี 3 ข้อคือ เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับระดับ ความรู้ความสามารถของนักเรียน กิจกรรมการเรียนรู้ไม่สับสน เป็นไปตามลำดับขั้นตอน บุคลิกภาพโดยรวม ของผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) และลำดับที่ 3 รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความ เหมาะสม น่าสนใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป ผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา เรื่องหน้าที่ชาวพุทธ ของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยใช้วิธีการสอน แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) พบว่านักเรียน มีผล ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นเมื่อเทียบกับเกณฑ์การผ่านที่ร้อยละ 70 และ เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนก่อนเรียน และหลังเรียน วิชาสังคมศึกษาเรื่องหน้าที่ชาวพุทธ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์หลังเรียนมากกว่าก่อนเรียนโดยมี คะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน เท่ากับ 28.74 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน เท่ากับ 76.89 ร้อยละของคะแนนพัฒนาการ เป็น 48.15

อภิปรายผลการวิจัย

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา ที่เรียนโดยใช้วิธีการสอนแบบสืบ เสาะหาความรู้ (5Es) เรื่อง หน้าที่ชาวพุทธ พบว่า

1. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา เรื่องหน้าที่ชาวพุทธ ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นเมื่อเทียบกับเกณฑ์การผ่านที่ร้อยละ 70 ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้อง งานวิจัยของพระอนันตศักดิ์ กุศลจิตโต, ธงไชย สุขแสวง, สิริพัฒน์ ลาภจิตร, และ อิทธิวัตร ศรีสมบัติ (2567) ที่ ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องศาสนพิธี กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ผลการศึกษาพบว่าการ จัดการการเรียนรู้เรื่องศาสนพิธี กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning นักเรียนมีพัฒนาการที่ดี มีความรับผิดชอบ รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น มีระเบียบวินัย ตั้งใจเรียน มีเหตุผล รู้จักวินิจฉัยไตร่ตรอง และวิเคราะห์ ส่วนผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การ ประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียน นักเรียนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.86) และการวิจัยของจิรวัดน์ สุขไสย ศิรประภา พฤทธิกุล และ ปริญญา ทองสอน (2564) เรื่อง การพัฒนา



ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนวิชาพระพุทธศาสนา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้เกมตามแนวการเรียนรู้ โดยใช้สมองเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนด้วยการสอนโดยใช้เกมตามแนวการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาพระพุทธศาสนา หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาพระพุทธศาสนา หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ ร้อยละ 70.3. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนด้วยการสอนโดยใช้เกมตามแนวการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน มีเจตคติต่อการเรียนวิชาพระพุทธศาสนา หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนมากกว่าก่อนเรียนโดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 28.74 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน เท่ากับ 76.89 ร้อยละของคะแนนพัฒนาการเป็น 48.15 แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) เป็นวิธี การสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) เป็นรูปแบบของการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนมีประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ โดยการแสวงหาและศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างองค์ความรู้ของตนเอง ซึ่งมีครูผู้สอนคอยอำนวยความสะดวกและสนับสนุน ทำให้ผู้เรียนสามารถค้นพบความรู้หรือแนวทางแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิทย์ ประทีป ณ ถลาง ประพันธ์ ขจัดภัย ยงยุทธ จันทิมา และนพพรช ศุภวารางกุล (2564) ที่ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาพระพุทธศาสนาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบการพัฒนามารยาทไทยสำหรับนักเรียน (EQFS Model) ผลการวิจัย พบว่า 1.ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องมารยาทชาวพุทธของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบ EQFS Model หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.ความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อวิธีการจัดการเรียนรู้แบบ EQFS Model โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในขณะที่พระวิทยา ขนชัยภูมิ และ ธนภุต รชตะศิริกุล (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาพระพุทธศาสนา โดยใช้ทักษะ กระบวนการกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง “พุทธสาวก พุทธสาวิกา” ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 2. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะ กระบวนการกลุ่ม การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีความพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.54)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. การนำการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนและนักเรียนจะต้องเตรียมความพร้อม โดยครูจะต้องชี้แจงกับนักเรียนก่อน การจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเข้าใจรูปแบบการเรียนรู้และครูผู้สอนจะต้องมีการวางแผน การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่จะสอน การจัดกิจกรรม สภาพแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์และสื่อต่าง ๆ



2. ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) ครูควรติดตามการศึกษาค้นคว้าเนื้อหาความรู้ที่ครูมอบหมายให้นักเรียนศึกษาล่วงหน้าด้วย เพื่อให้นักเรียนมีความพร้อมที่จะทำกิจกรรมในห้องเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551*. โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.
- จิรวัดน์ สุขไสย, ศิริประภา พุทธิกุล, ปริญญา ทองสอน. (2564). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนวิชาพระพุทธศาสนา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้เกมตามแนวการเรียนรู้ โดยใช้สมองเป็นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 23(3), 92-102.
- นรรชต์ ฝั้นเชียร. (2563). *การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน (The 5 E's of Inquiry-Based Learning)*. <https://www.trueplookpanya.com/blog/content/82385/-blog-teamet>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. ชมรมเด็ก.
- ประวัติโรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา. (2564). https://data.boppobec.info/web/index_view_history.php?School_ID=1034711140&page=history.
- พระวิทยา ขนชัยภูมิ และ ธนกฤต รชตะศิริกุล. (2565). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาพระพุทธศาสนาโดยใช้ทักษะ กระบวนการกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(3), 76-88.
- พระอนันตศักดิ์ กุศลจิตโต, ธงไชย สุขแสง, สิริพัฒน์ ลาภจิตร, และ อธิวัตร ศรีสมบัติ. (2567). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องศาสนพิธี กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning. *วารสารวามูอองแหรงพุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(1), 115-128.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. สุวีริยาสาส์น.
- วรวิทย์ ประทีป ณ ถลาง, ประพันธ์ ขจัดภัย ยงยุทธ์ จันทิมา นวพรรษ ศุภวารางกุล. (2564). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาพระพุทธศาสนาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบการพัฒนามารยาทไทยสำหรับนักเรียน (EQFS Model). *ครุสภาวิทยาจารย์*, 2(3), 89-100.