



วารสาร สหวิทยาการศึกษา และพัฒนาสังคม

Interdisciplinary Journal of Education
and Social Development

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม - กุมภาพันธ์ 2568

วารสารสหวิทยาการศึกษาศึกษาและพัฒนาสังคม

(Interdisciplinary Journal of Education and Social Development)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม – กุมภาพันธ์ 2568

วัตถุประสงค์

วารสารสหวิทยาการศึกษาศึกษาและพัฒนาสังคม เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัย รวมทั้งนักวิชาการและผู้สนใจ ในมิติทางด้านการศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

กำหนดออกวารสาร ทุก 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ)

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 28 กุมภาพันธ์)

ฉบับที่ 2 เดือน มีนาคม - เมษายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 เมษายน)

ฉบับที่ 3 เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มิถุนายน)

ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม – สิงหาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 31 สิงหาคม)

ฉบับที่ 5 เดือนกันยายน – ตุลาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 31 ตุลาคม)

ฉบับที่ 6 เดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 31 ธันวาคม)

ที่ปรึกษา

ผศ.ร.ท.ดร.ณัฐชัย จันทชุม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บรรณาธิการ

อ.ดร.มานิตย์ มาปะโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ดร.จิรัชติ โยธะพล วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม

กองบรรณาธิการ

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. รศ.ดร.จุฑามาศ สิงห์ชัยนรา | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 2. ผศ.ดร.ณัทภา สุริยะ | วิทยาลัยนครราชสีมา |
| 3. ดร.รสริน อัจโรสง | ผู้จัดการโรงเรียนนานาชาติเซนต์สตีเฟ่นส์ เขาใหญ่ |
| 4. ดร.ณัฐพงศ์ ผดสูงเนิน | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครราชสีมา |
| 5. อ.ดร.จำรัส มุ่งเผือกกลาง | วิทยาลัยนครราชสีมา |
| 6. อ.ดร.สุวัฒน์ อาษาสิงห์ | วิทยาลัยนครราชสีมา |
| 7. ผศ.พิเศษ ดร.ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ |
| 8. ผศ.ดร.สถาพร วิชัยรัมย์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ |
| 9. ผศ.คมสัน ศรีบุญเรือง | มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี |
| 10. อ.ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ | มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ |
| 11. ดร.นัสชนะ ส่างช้าง | นักวิชาการอิสระ |
| 12. ดร.จักรกฤษณ์ ภูพงษ์พัฒน์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตะครอง |

ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

ดร.จิรนนท์ สุริยะป้อ

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

นายอนันตชัย กลับลสูงเนิน

ออกแบบปก/จัดรูปเล่ม

นายอนันตชัย กลับลสูงเนิน

พิสูจน์อักษร

นายอนันตชัย กลับลสูงเนิน

สำนักงาน

บริษัทสหวิทยาการศึกษาและพัฒนาสังคม

เว็บไซต์วารสาร

<https://so14.tci-thaijo.org/index.php/Interdisciplinary>

บทบรรณาธิการ

ยินดีต้อนรับสู่การเปิดตัววารสาร "สหวิทยาการศึกษาศึกษาและพัฒนาสังคม" ซึ่งเป็นการเริ่มต้นของการแลกเปลี่ยนความรู้ในมิติที่หลากหลายของสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและพัฒนาสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมการศึกษาในระดับสูง รวมถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่าในสังคม

ในฉบับที่ 1 นี้ เราได้นำเสนอบทความที่ครอบคลุมหลากหลายประเด็นที่สำคัญในยุคปัจจุบัน ทั้งในเรื่องของการพัฒนาการศึกษา การเสริมสร้างความเข้าใจในเรื่องสังคมศาสตร์ รวมถึงการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผลงานจากนักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอนั้นสะท้อนถึงความสำคัญของการบูรณาการความรู้จากหลายมุมมองเพื่อสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับสังคมไทย

บทความในฉบับนี้จะช่วยกระตุ้นให้อ่านสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาและการพัฒนาสังคมในมิติที่หลากหลายและสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกวันนี้ ทั้งนี้เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารฉบับนี้จะเป็นเวทีสำคัญในการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง และช่วยผลักดันการพัฒนาทางสังคมอย่างยั่งยืน

ท้ายที่สุดนี้ เราขอขอบคุณผู้ที่ให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดทำวารสารนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า "วารสารสหวิทยาการศึกษาศึกษาและพัฒนาสังคม" จะสามารถเป็นแหล่งข้อมูลที่มีคุณค่าสำหรับการพัฒนาความรู้และความเข้าใจที่มีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

อาจารย์ ดร.มานิตย์ มาปะโท

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิชาการ

แนวทางการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กสมาธิสั้น

ปิยะรัตน์ เดชแสง, อนินทิตา โพชะกฤษณะ, นิสสรณ์ บำเพ็ญ

1

บทความวิจัย

ผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี

สุภัทสร จันทอม, อุทุมพร เอี่ยมพันธ์ฉิม, รจนารณ ศรีช่วงโชติ

15

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
น้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ทวีศักดิ์ แก้วสมปอง, ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล

29

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

รุจี พิคนอก, คัมภีร์ สุดแท้

44

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ธีรภัทร์ โพธิ์สุวรรณ, ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล

59

การสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

มิชาดา สมบัตย์, งามอาจ เทียมกลาง

73

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ชลธิชา ทองมี, งามอาจ เทียมกลาง

84

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

เกศินี เย็นสมุทร, ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล

97

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ปิยวัชร คณะรัมย์, ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล

110

สารบัญต่อ

บทความวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหินดาด
ห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ณัฐนิชา อร่ามเรือง, วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

122

แนวทางการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กสมาธิสั้น
แหล่งการเรียนรู้ Playgroup Siamsaamtri

Learning Management Guidelines for Children with ADHD
Learning Resources Playgroup Siamsaamtri

ปิยะรัตน์ เดชแสง¹ อนินทิตา โพษะภุษณะ² และ นิสรณ์ บำเพ็ญ³

นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Piyarat Sejsang¹ Anintita Posakrissana² and Nissorn Bumpen³

Master's degree student, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

*Corresponding Author, E-mail: sofarjung@gmail.com

(Received: 20 November, 2024 ; Edit: 8 December, 2024; accepted: 9 December, 2024)

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันภาวะสมาธิสั้นในเด็กเพิ่มมากขึ้น องค์การอนามัยโลกให้ความสำคัญกับภาวะสมาธิสั้นในเด็กมาก หากไม่ให้การดูแลอย่างเข้าใจตั้งแต่วัยเด็ก จะส่งผลต่ออนาคตของเด็ก อาจถูกทำร้าย มีอาการหงุดหงิดพลัน เล่นอยู่ไม่สุข ควบคุมตัวเองไม่ได้ทำร้ายผู้อื่น ผลการสำรวจของกรมสุขภาพจิต ปี 2559 รายงานผู้ป่วยมารับบริการด้านจิตเวช ข้อมูลจากคลังข้อมูลทางการแพทย์และสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (HDC) พบผู้ป่วยที่เป็นโรคสมาธิสั้น จำนวน 603 คน หากพบว่ามีคนใกล้ชิดมีอาการขาดสมาธิ หงุดหงิดพลัน เล่นอยู่ไม่สุข ให้นับนำผู้ใกล้ชิดพบแพทย์ เพื่อรับการวินิจฉัย รักษา เนื่องจากไม่ได้รับการรักษาเมื่อโตขึ้น อาจมีโอกาสที่กลายเป็นวัยรุ่นที่เกเร และต่อต้านสังคม ได้มากกว่าเด็กปกติ 3 – 4 เท่าตัว จะควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตัวเองได้น้อย เสี่ยงต่อการถูกชักจูงให้ใช้สารเสพติดได้ง่าย และเป็นปัญหาสังคมต่อไปในอนาคต (สถาบันราชานุกูล, 2559)

ในปี 2566 กรมสุขภาพจิต รายงานผู้ป่วยมารับบริการด้านจิตเวช ข้อมูลจากคลังข้อมูลทางการแพทย์และสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (HDC) พบผู้ป่วยที่เป็นโรคสมาธิสั้น จำนวน 121,245 คน พบว่าจากระยะเวลา ตั้งแต่ปี 2559 – 2566 รวมระยะเวลา 8 ปี มีอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้ป่วยที่เป็นโรคสมาธิสั้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อสังคมปัจจุบัน เป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นภายในครอบครัว ภายในห้องเรียน (ระบบระบบศูนย์กลางการให้บริการผู้ป่วยจิตเวชของประเทศไทย กรมสุขภาพจิต ข้อมูลจากคลังข้อมูลการแพทย์และสุขภาพ (กระทรวงสาธารณสุข (HDC), 2566)

เพื่อช่วยบำบัด และปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผู้วิจัยจึงหาแนวทางในการศึกษาแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กสมาธิสั้น กรณีศึกษา Playgroup Siamsaamtri ผ่าน

กิจกรรมบำบัด และปรับพฤติกรรม ในรูปแบบแหล่งเรียนรู้ที่มนุษย์สร้างขึ้นเป็นโรงเรียนเอกชนในชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการปรับพฤติกรรม ฝึกสมาธิ ฝึกการควบคุมตนเอง ผ่านกิจกรรมบำบัด ด้านงานศิลปะ งานประดิษฐ์ การทำอาหาร ฐานเล่นน้ำเล่นทราย ฐานออกกำลังกาย ในรูปแบบการฝึกสมาธิ ความอดทน การจดจ่อ ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมพัฒนาตนเองให้เข้ากับคนในสังคมในอนาคตได้และเป็นแหล่งเรียนรู้ให้ความรู้แก่เด็กและคนในชุมชน

คำสำคัญ : เด็กสมาธิสั้น, แหล่งเรียนรู้, กิจกรรมบำบัด

Abstract

At present, the number of attention deficit hyperactivity disorder in children is increasing. The World Health Organization places great importance on attention deficit hyperactivity disorder in children. If children are not cared for with understanding from childhood, it will affect their future. They may be abused, impulsive, restless, unable to control themselves, and may hurt others. The survey results of the Department of Mental Health in 2016 reported patients seeking psychiatric services. Data from the Medical and Health Database, Ministry of Public Health (HDC) found 603 patients with ADHD. If you find that someone close to you has symptoms of inattention, impulsiveness, or restlessness, take that person to see a doctor for diagnosis and treatment. Because if they do not receive treatment when they grow up, they may have a chance to become a delinquent and antisocial teenager 3-4 times more than normal children. They will have less control over their emotions and desires, be easily persuaded to use drugs, and become a social problem in the future (Rajanakul Institute, 2016). In 2023, the Department of Mental Health reported patients seeking psychiatric services. Data from the medical and health database of the Ministry of Public Health (HDC) found 121,245 patients with ADHD. It was found that from the period of 2016 - 2023, a total of 8 years, there was an increase in the rate of patients with ADHD, which greatly affected the current society, whether within the family or in the classroom (Thailand's Central Psychiatric Patient Service System, Department of Mental Health, Data from the medical and health database (Ministry of Public Health (HDC), 2023)

To help treat and adjust undesirable behaviors that will occur in the future, the researcher sought a way to study learning resources for children with ADHD, a case study of Playgroup Siamsaamtri through activity therapy and behavior modification in the form of a learning resource created by humans as a private school in the community. The objectives are to adjust behavior, practice concentration, and practice self-control through activity therapy in the areas of art, crafts, cooking, water and sand play, and exercise bases in the form of training concentration, patience, focus, body, mind, emotion, and society in order to prepare for self-development to fit in with people in society in the future and to be a learning resource, providing knowledge to children and people in the community.

Keywords: children with ADHD, learning resources, activity therapy

บทนำ

ผลการสำรวจของกรมสุขภาพจิต ปี 2559 รายงานผู้ป่วยมารับบริการด้านจิตเวช ข้อมูลจากคลังข้อมูลทางการแพทย์และสุขภาพ กระทรวง สาธารณสุข (HDC) พบผู้ป่วยที่เป็นโรคสมาธิสั้น จำนวน 603 คน หากพบว่ามีความใกล้ชิดมีอาการขาดสมาธิ หุนหันพลันแล่น หรืออยู่นิ่งๆ ให้นิยามผู้ป่วยใกล้ชิดพบแพทย์ เพื่อรับการวินิจฉัย รักษา เนื่องจากไม่ได้รับการรักษาเมื่อโตขึ้น อาจมีโอกาสดังกล่าวเป็นวัยรุ่นที่เกเร และต่อต้านสังคม ได้มากกว่าเด็กปกติ 3 – 4 เท่าตัว จะควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตัวเองได้น้อย เสี่ยงต่อการถูกชักจูงให้ใช้สารเสพติดได้ง่าย และเป็นปัญหาสังคมต่อไปในอนาคต (สถาบันราชานุกูล, 2559)

ในปี 2566 กรมสุขภาพจิต รายงานผู้ป่วยมารับบริการด้านจิตเวช ข้อมูลจากคลังข้อมูลทางการแพทย์และสุขภาพ กระทรวง สาธารณสุข (HDC) พบผู้ป่วยที่เป็นโรคสมาธิสั้น จำนวน 121,245 คน พบว่าจากระยะเวลา ตั้งแต่ปี 2559 – 2566 รวมระยะเวลา 8 ปี มีอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้ป่วยที่เป็นโรคสมาธิสั้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อสังคมปัจจุบัน เป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นภายในครอบครัว ภายในห้องเรียน (ระบบระบบศูนย์กลางการให้บริการผู้ป่วยจิตเวชของประเทศไทย กรมสุขภาพจิต ข้อมูลจากคลังข้อมูลการแพทย์และสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (HDC), 2565)

เพื่อช่วยบำบัด และปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่อสังคมที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผู้วิจัยจึงหาแนวทางในการหาแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กสมาธิสั้นผ่านกิจกรรมบำบัด และปรับพฤติกรรม ในรูปแบบแหล่งเรียนรู้ที่มนุษย์สร้างขึ้นโรงเรียนเอกชนในชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการปรับพฤติกรรม ผิดสมาธิ ผิดการควบคุมตนเอง ผ่านกิจกรรมผ่านกิจกรรมบำบัด ด้านงานศิลปะ งานประดิษฐ์ การทำอาหาร ฐานเล่นน้ำเล่นทราย ฐานออกกำลังกาย ในรูปแบบการฝึกสมาธิ ความอดทน การจดจำ

ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมพัฒนาตนเองให้เข้ากับคนในสังคมในอนาคตได้ และเป็นแหล่งเรียนรู้ ให้ความรู้แก่เด็ก และคนในชุมชน

เนื้อหา

โรคสมาธิสั้น Attention - Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) เป็นปัญหาทางพฤติกรรมที่พบได้บ่อยในเด็กวัยเรียนและเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เด็กมีปัญหาการเรียน เกิดจากความบกพร่องในการทำหน้าที่ของสมอง มีอาการหลักเป็นความผิดปกติทางด้านพฤติกรรมได้แก่ ขาดสมาธิ ขนอยุ่ไม่นิ่ง หุนหันพลันแล่น ขาดการยับยั้งชั่งใจ ที่เป็นมากกว่าพฤติกรรมตามปกติของ เด็กในระดับพัฒนาการเดียวกัน (American Psychiatric Association : APA)

การวินิจฉัยโรคสมาธิสั้น โดยใช้คู่มือการวินิจฉัยและสถิติการเจ็บป่วยทางจิตของสมาคมจิตแพทย์อเมริกัน (American Psychiatric Association : APA) เกี่ยวกับสุขภาพจิตและภาวะที่เกี่ยวข้องกับสมอง ซึ่งเรียกอีกอย่างว่า Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth edition (DSM-5) เป็นคู่มือหลักสำหรับผู้ให้บริการด้านสุขภาพจิตในสหรัฐอเมริกา ฉบับแก้ไขคือ DSM-5-TR ซึ่งเผยแพร่ในปี 2022 Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth edition (DSM-5-TR) กล่าวไว้เป็นข้อสังเกต 5 ข้อ ดังนี้

1. จะต้องมีอาการอย่างน้อย 6 ข้อขึ้นไป เป็นเวลานานติดต่อกัน อย่างน้อย 6 เดือน โดยรายละเอียดของการแบ่งกลุ่มอาการ 2 กลุ่ม ดังนี้ 1)กลุ่มอาการขาดสมาธิ (inattention) 2) กลุ่มอาการไม่นิ่ง-หุนหันพลันแล่น ((hyperactivity-impulsivity) ดังนี้

กลุ่มอาการขาดสมาธิ (Inattention) ได้แก่ 1) ไม่สามารถจดจำรายละเอียดของงานที่ทำได้หรือ ขาดความรอบคอบ 2) ไม่มีสมาธิในขณะทำงานหรือเล่น 3) ดูเหมือนไม่ค่อยฟังเวลาพูดด้วย ไม่สนใจฟังคำพูดของผู้อื่น 4) ไม่สามารถตั้งใจฟังและเก็บรายละเอียดได้ทำงานไม่ครบ ไม่เสร็จ และผิดพลาดบ่อย ๆ 5) ทำงานไม่ค่อยเป็นระเบียบ มีปัญหาในการจัดระบบงานหรือกิจกรรม 6) มีปัญหาหรือพยายามหลีกเลี่ยงงานที่ต้องใช้ความใส่ใจพยายาม หรือใช้สมาธิ 7) วอกแวกง่ายจากสิ่งเร้าต่างๆ 8) ทำของใช้ส่วนตัว หรือของใช้ที่จำเป็นสำหรับงานหรือการเรียน หายบ่อยๆ 9) ขี้ลืมบ่อยๆ ในกิจวัตรประจำวันที่ต้องทำเป็นประจำ

กลุ่มอาการอยู่ไม่นิ่ง-หุนหันพลันแล่น (hyperactivity-impulsivity) ได้แก่ 1) มักยุกยิกอยู่ไม่สุข ชอบขยับมือและเท้าไปมา 2) นั่งไม่ติดที่ลุกเดินบ่อยๆ ขณะอยู่ที่บ้านหรือในห้องเรียน 3) ชอบวิ่ง หรือปีนป่ายสิ่งต่างๆ โดยไม่เหมาะสมกับกาลเทศะ 4) พูดมากเกินควร พูดไม่หยุด 5) ไม่สามารถทำกิจกรรมเงียบๆ ได้เล่นเสียงดัง 6) เคลื่อนไหวหรือตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา เหมือนติดเครื่องยนต์ 7) มักชิงตอบคำถามก่อน โดยที่ยังฟังคำถามไม่จบ 8) รอคอยไม่ได้ไม่ชอบการเข้าคิว 9) ชอบขัดจังหวะหรือสอดแทรก เวลาผู้อื่นกำลังพูดอยู่ หรือแย่งเพื่อน

2. อาการความบกพร่องในบางข้อของกลุ่มอาการที่สถาบันได้กำหนด เริ่มปรากฏตั้งแต่อ่อนอายุ 12 ปี
3. พบอาการเหล่านี้ในสถานการณ์อย่างน้อย 2 แห่งขึ้นไป เช่น ที่โรงเรียน ที่ทำงาน หรือที่บ้าน
4. อาการดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการทำงาน การเรียน หรือการทำงานอย่างชัดเจน
5. ไม่ได้เป็นจากโรคทางจิตเวชอื่นๆ

โดยสรุปจากคู่มือการวินิจฉัยและสถิติการเจ็บป่วยทางจิตของสมาคมจิตแพทย์อเมริกัน (American Psychiatric Association : APA) เกี่ยวกับสุขภาพจิตและภาวะที่เกี่ยวข้องกับสมอง Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth edition (DSM-5) ที่ได้ประกาศไว้ว่า ทางผู้วิจัยเห็นว่า เมื่อเด็กเข้าเกณฑ์ที่กำหนดตามที่คู่มือระบุ ควรเข้าพบแพทย์เพื่อรับการรักษา โดยไ้ เพื่อหาแนวทางในบำบัด รักษา และการปรับพฤติกรรม

อาการขาดสมาธิในแต่ละช่วงวัยของเด็ก

การที่จะประเมินว่าเด็กแต่ละวัย นั้นเป็นโรคสมาธิสั้นหรือไม่ ต้องผ่านการประเมินจากแพทย์เท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยนำตารางอาการขาดสมาธิในแต่ละช่วงวัย (สถาบันพัฒนาการเด็กกรีนครินทร์, 2560) มาประกอบการประเมินของผู้ปกครองเพื่อจะได้ ดูพัฒนาการของลูกก่อนเข้าปรึกษาแพทย์

อาการขาดสมาธิในแต่ละช่วงวัย

วัยอนุบาล	วัยประถมศึกษา	วัยมัธยมศึกษา
✓ ขวบปีแรกมีลักษณะเสียงยาก ✓ พัฒนาการเร็ว เริ่มเดินก็จะชนไม่เบี่ยง วิ่งป็นปายไม่หยุด ✓ คนรอบข้างมองเห็นความซนผิดปกติ มีอุปนิสัยซุกซนบ่อย ตื้อมาก ก้าวร้าว	✓ สมาธิสั้น วอกแวกง่าย ✓ ไม่สามารถทำงานเสร็จรวดเร็ว ✓ การควบคุมตนเองไม่ดี ✓ อาจมีก้าวร้าว หงุดหงิดง่าย ✓ ทนต่อความคับข้องใจไม่ได้ ✓ รบกวนชั้นเรียน ✓ ไม่ร่วมมือในการทำตามกฎ ✓ เข้ากับเพื่อนไม่ได้	✓ อาการไม่นิ่งลดลง ✓ ไม่มีสมาธิมากขึ้น ✓ ชอบความท้าทาย ✓ เบื่อง่าย ✓ เกิดพฤติกรรมเกร ✓ ไม่มีความมั่นใจ



ภาพ 1 ตารางแสดงอาการขาดสมาธิสั้นในแต่ละวัย

ที่มา : สถาบันพัฒนาการเด็กกรีนครินทร์, 2560

แนวทางการรักษา

ในปัจจุบันแนวทางการรักษาทางการแพทย์ได้พัฒนาไปอย่างก้าวไกล และการรักษาที่เห็นผลที่สุดคือการรักษาแบบผสมผสานกลุ่มโรคสมาธิสั้นทั้ง 4 ด้าน ไปตามลำดับ ดังต่อไปนี้ 1) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม 2) การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับเด็กและครอบครัว 3) การช่วยเหลือทางด้านการเรียน 4) การรักษาด้วยยา

เมื่อมีการวินิจฉัยที่แน่ชัดว่า ผู้ป่วยเป็นโรคสมาธิสั้นและมีอาการมากจนส่งผลกระทบต่อการเรียนหรือ การดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงกรณีที่มีการปรับพฤติกรรมหรือปรับสิ่งแวดล้อมไม่สามารถลด จึงจำเป็นต้องใช้ยาเพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ได้แก่อาการดังต่อไปนี้ 1. เด็กไม่สามารถเรียนหนังสือได้เท่าที่ควรทำได้ 2. ก่อความวุ่นวายในชั้นจนครูไม่สามารถดูแลได้ 3. รบกวนเพื่อนในห้อง ดื้อมาก ดุลตนเองไม่ได้ 4. มีปัญหาพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อตนเองและผู้อื่น

จะเห็นได้ว่าการรักษาผู้ป่วยที่เป็นโรคสมาธิสั้น จะเน้นการรักษาแบบผสมผสานหลายด้าน ในปรับลดพฤติกรรม และต้องได้รับการช่วยเหลือจากครอบครัว โรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่ในปัจจุบัน ยังไม่มีหน่วยงานหรือสถานที่เพียงพอสำหรับเด็กสมาธิสั้นที่ต้องได้รับการปรับพฤติกรรม จึงต้องใช้ยาในการรักษาร่วมกับการปรับพฤติกรรมต่างๆ

โอกาสหายของโรคสมาธิสั้น

เมื่อผ่านช่วงวัยรุ่น ประมาณร้อยละ 30 – 50 ของเด็กสมาธิสั้น มีโอกาสหายจากโรคนี้และสามารถเรียนหนังสือหรือทำงานได้ตามปกติโดยไม่ต้องรับประทานยา ส่วนใหญ่ของเด็กสมาธิสั้นจะยังคงมีความบกพร่องของสมาธิอยู่ในระดับหนึ่งถึงแม้ว่าเด็กดูเหมือน จะซนน้อยลงและมีความสามารถในการควบคุมตนเองดีขึ้น เมื่อโตเป็นผู้ใหญ่แล้วบางคนหาก สามารถปรับตัวและเลือกงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้สมาธิมากนักก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จและ ดำเนินชีวิตได้ตามปกติบางคนอาจจะยังคงมีอาการของโรคสมาธิสั้นอยู่มาก ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อ การศึกษาต่อการทำงาน และการเข้าสังคมกับผู้อื่น เด็กสมาธิสั้นที่อาการยังไม่หายเมื่อโตขึ้นจึงจำเป็นต้องได้รับการรักษาด้วยยาอย่างต่อเนื่อง (สถาบันพัฒนาการเด็กราชนครินทร์, 2560)

แนวทางการช่วยเหลือและการส่งต่อเพื่อการรักษา สิ่งสำคัญในการช่วยเหลือเด็กมี 6 ข้อคือ

1. มีการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับโรคสมาธิสั้น
2. พาเด็กไปประเมินกับแพทย์กรณีที่ไม่แน่ใจ
3. ทำใจยอมรับในสิ่งที่เด็กเป็น

3.1 ปรับทัศนคติที่มีต่อเด็กให้เป็นบวก พ่อแม่ต้องเข้าใจก่อน ว่าโรคสมาธิสั้นเป็นความผิดปกติของการทำงานของสมอง พฤติกรรมที่ ก่อปัญหาของเด็กไม่ได้เกิดขึ้นจากความตั้งใจที่จะก่อวุ่นให้เกิดปัญหา แต่เกิดขึ้นเนื่องจากเด็ก ไม่สามารถควบคุมตนเองได้

3.2 พยายามมองหาข้อดีจุดเด่นของเด็ก และพุดย้าให้เด็กเห็นข้อดีของตัวเอง เพื่อให้เด็กเกิดกำลังใจที่จะประพฤติตัวดีและเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง

4. มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ ควรใช้เทคนิคการปรับพฤติกรรมที่ไม่ทำลายความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองของเด็กให้ ลดลง มีหลักสำคัญคือ

4.1 ลด สิ่งร้าย

- จัดหาสถานที่ที่เด็กสามารถใช้ ทำงาน ทำการบ้าน อ่านหนังสือ โดยไม่มีใครรบกวน และไม่มีสิ่งที่จะทำให้เด็กเสียสมาธิ เช่น ทีวีวิดีโอเกม หรือของเล่นอยู่ใกล้ๆ

- หักให้เด็กมีกิจกรรมเงียบ ๆ ไป พักผ่อนในที่สงบ ลดการไปเที่ยวห้างที่คนพลุกพล่าน จำกัดการดูทีวีหรือเล่นคอมพิวเตอร์

4.2 เพิ่ม สมาธิ

- บางครั้งอาจจำเป็นที่เด็กต้องมีผู้ใหญ่นั่งประกบอยู่ด้วยระหว่างทำงานหรือทำการบ้าน เพื่อให้งานเสร็จเรียบร้อย

- กำหนดช่วงเวลาในแต่ละวันที่จะฝึกให้เด็กทำอะไรเงียบๆ ที่ตัวเองชอบอย่าง “จดจ่อและมีสมาธิ” โดยในวันแรกอาจเริ่มที่ 15 นาทีก่อน แล้วจึงเพิ่มเวลาให้นานขึ้นเรื่อย ๆ ให้ คำชม และรางวัลเมื่อเด็กทำได้สำเร็จ

- มีระเบียบวินัยที่แน่นอน จัดทำตาราง เวลาให้ชัดเจนว่า กิจกรรมในแต่ละวันที่เด็กต้องทำมี อะไรบ้างตั้งแต่ตื่นนอนจนกระทั่งเข้านอน

4.3 เพิ่ม การควบคุมตนเอง

- ทำตัวเองให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ เด็ก เช่น ความมีระเบียบ รู้จักรอคอย ความสุภาพ รู้จักกาลเทศะ หลีกเลี่ยงการใช้ความรุนแรงต่างๆ และควบคุมอารมณ์ เป็นต้น

- ควรมีการตั้งกฎเกณฑ์ไว้ล่วงหน้าว่าเมื่อเด็กทำผิดจะมีการลงโทษอย่างไรบ้าง พ่อแม่ควรเด็ดขาดเอาจริงคำไหนคำนั้น ลงโทษเด็กตามที่ได้ตกลงกันไว้โดยไม่ใจอ่อน มีความ คงเส้นคงวาในการปรับพฤติกรรม

- การเปลี่ยนกิจกรรม หากจะให้เปลี่ยนจากกิจกรรมที่สนุกสนานมาทำกิจกรรมที่ไม่ชอบ ควรเตือนเด็กล่วงหน้าอย่างน้อย 5 นาทีเพื่อให้เด็กพยายามควบคุมตนเอง

- การลงโทษ ควรใช้วิธีจำกัดสิทธิต่าง ๆ เช่น งดดูทีวีงดเที่ยวนอกบ้าน งดขี่จักรยาน หักค่าขนม เป็นต้น แต่การใช้ความรุนแรงกับเด็กสมาธิสั้นจะมีโอกาสทำให้เด็กสมาธิ สั้นเติบโตขึ้นมาเป็นเด็กที่ก้าวร้าวและใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา

- มีการประเมินความก้าวหน้าของเด็ก สนใจพฤติกรรม “ถูก” มากกว่า ตำหนิิดูว่า ในพฤติกรรม “ผิด” ควรให้คำชม รางวัลเล็กน้อย ๆ เวลาที่เด็กทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เด็กทำพฤติกรรมที่ดีต่อไป

5. มีการฝึกฝนทักษะที่สำคัญ ได้แก่ สร้างสมาธิฝึกวางแผนล่วงหน้า ฝึกระเบียบวินัย ฝึกการแก้ปัญหา เฉพาะหน้า ฝึกความรับผิดชอบ ฝึกการควบคุมยับยั้งตนเอง สอนการเล่นอย่างถูกวิธี

6. มีการสื่อสารประสานงานกับครูและแพทย์

6.1 การสื่อสารประสานงานกับครูมีประเด็นดังนี้

-การเรียน การบ้าน ควรสอบถามเนื้อหาที่เรียน สิ่งที่ต้องการให้ผู้ปกครอง ช่วยดูแลเพิ่มเติมที่บ้าน รวมทั้งการเรียนพิเศษ

-การปรับพฤติกรรมเป็นไปในทางเดียวกันทั้งที่บ้านและโรงเรียน

-การรับประทานยามื้อกลางวัน

6.2 การสื่อสารประสานงานกับแพทย์ มีประเด็นดังนี้

-พาเด็กไปพบแพทย์สม่ำเสมอ

-ดูแลเรื่องการรับประทานยาตามคำสั่งแพทย์อย่างเคร่งครัด

เมื่อผู้ปกครองได้ประเมินอาการและหรือคัดกรองอาการสมาธิสั้นในเบื้องต้น ร่วมกับ การปรับพฤติกรรมตามคำแนะนำแล้ว สามารถพาเด็กไปรับการตรวจวินิจฉัยและประเมิน เพิ่มเติมได้ที่ โรงพยาบาลทุกแห่งที่มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ

เทคนิคการสื่อสารที่เหมาะสมสำหรับเด็กสมาธิสั้น

ขั้นตอนที่ 1 การสื่อสารเพื่อความจริงจัง

ขั้นตอนที่ 2 การสื่อสารเพื่อการประเมินความพร้อม

ขั้นตอนที่ 3 การสื่อสารฝึกการตัดสินใจ

ขั้นตอนที่ 4 การสื่อสารเพื่อสร้างกติกาและเงื่อนไข

ขั้นตอนที่ 5 การชมเชย (Affirmation)

การใช้กิจกรรมที่เป็นเรื่องราวต่อเนื่อง (Story) มาฝึกสมาธิและทำภารกิจให้สำเร็จ

เมื่อผู้ปกครองสามารถสื่อสารกับเด็กได้อย่างเหมาะสมแล้ว ก็จะทำให้ง่ายต่อการ สร้างเงื่อนไขและข้อตกลงร่วมกัน โดยใช้สิ่งที่เด็กต้องการ หรือสิ่งที่ชอบมากำหนดเป้าหมาย และกระตุ้นแรงจูงใจการทำตามข้อตกลงนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมายได้โดยง่าย

พฤติกรรมชน ไม่นิ่งของเด็ก เป็นการเคลื่อนไหวที่ไม่มีเป้าหมายหรือไม่มีจุดสิ้นสุด ในการลดพฤติกรรมไม่นิ่งด้วยการบอก หรือบังคับให้เด็กหยุดด้วยคำพูด หรือการห้ามนั้นมาก จะไม่ได้ผลยิ่งจะทำให้เด็กต่อต้านและมีพลังในการเคลื่อนไหวเพิ่มมากขึ้นไปอีกการออกแบบ กิจกรรมที่สอดคล้องกับการเคลื่อนไหวของเด็ก ให้ช่วยคุณพ่อในการทำกิจกรรมนอกบ้าน (Outdoor) เช่น ทำสวน รดน้ำ ต้นไม้หรือเล่นกีฬา หรือช่วยคุณแม่ทำกิจกรรมในบ้าน เช่น ทำ อาหาร กวาดบ้าน จัดห้องนอน เป็นต้น ก็จะทำให้ลดพฤติกรรมไม่นิ่งได้

สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เด็กเกิดสมาธิได้นั้น ก็คือการที่เด็กได้ทำกิจกรรมที่เด็กชอบ หรือ ที่ได้รับมอบหมายได้ตามขั้นตอนเชื่อมโยงและต่อเนื่อง และมีระยะ เวลาที่กำหนดชัดเจนจนสำเร็จ รวมไปถึงการวิเคราะห์ระดับ ความยากง่ายของกระบวนการ โดยใช้กิจกรรมที่มีขั้นตอนสั้นๆ ไม่ยุ่งยากและสามารถทำได้ง่ายๆ มากฝึกปรับพฤติกรรม เพื่อสร้างสมาธิให้สม่ำเสมอ แล้วค่อยๆ เพิ่มระดับความยากที่ ละนิดจนกว่าเด็กจะปรับตัวได้และมีสมาธิทำกิจกรรมได้นานกว่าเดิม สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Cognitive Development Theory, Jean Piaget, 1980) ที่มีแนวคิดด้านจิตวิทยาพัฒนาการ และยังได้ค้นคว้าพัฒนาการแห่งการเรียนรู้ของเด็กอย่างกว้างขวาง ทั้งด้าน ภาษา ความคิดของเด็ก ความสามารถในการตัดสินใจโดยพิจารณาการหาเหตุผลตลอดจนพฤติกรรมของเด็กในแต่ละช่วงวัย

แหล่งเรียนรู้มีความสำคัญมาก สำหรับเด็ก ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน ดังนั้นพื้นที่การเรียนรู้ สาธารณะ (Learning Space) จึงเป็นส่วนสำคัญในการสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อเติมเต็มทุกช่วงวัยด้วยการเปลี่ยนแปลงพื้นที่บ้าน พื้นที่โรงเรียน พื้นที่ชุมชนให้กลายเป็นพื้นที่เรียนรู้ที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาบุคคลทุกเพศ ทุกวัย อีกทั้งเด็กที่มีความต้องการศึกษาพิเศษผู้ที่ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และปัญญา เพื่อให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งปัจจัยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ได้แก่ ความก้าวหน้าและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและความสำคัญทางสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ที่เข้ามามีบทบาทและแทนที่หนังสือแบบเดิมรวมถึงพฤติกรรมความต้องการของผู้ใช้บริการที่หลากหลายขึ้นโดยเฉพาะความต้องการพื้นที่เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ ที่ประกอบไปด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ดังนั้นการปรับเปลี่ยนและออกแบบการใช้พื้นที่ (Space) ให้สอดคล้องกับแนวคิดที่สำคัญต่อโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในการให้บริการพื้นที่ใช้งานร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันเพื่อเป็นพื้นที่ศูนย์กลางการเรียนรู้ที่สนับสนุนการค้นคว้า การสร้างสรรค์และการร่วมมือระหว่างนักศึกษา อาจารย์ บุคลากร และชุมชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัด บรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความ รอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไป 2 พร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ และ มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการ ดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์กีฬาและ นันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้กันอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ได้จัด ประเภทของแหล่งเรียนรู้ไว้ 2 แบบดังนี้

แบบที่ 1 จัดตามลักษณะของแหล่งเรียนรู้

แบบที่ 2 จัดตามแหล่งที่ตั้งของแหล่งเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและหาแหล่งเรียนรู้จากแหล่งที่ตั้งดังนี้

1. แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน เดิมจะมีแหล่งเรียนรู้ที่เป็นหลักคือ ครู อาจารย์ ห้องเรียน ห้องสมุด ต่อมามีการพัฒนาเป็นห้องปฏิบัติการต่างๆ เช่น ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องจริยธรรม ห้องศิลปะ ฯลฯ ตลอดจนการใช้อาคารสถานที่บริเวณและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน เช่น ห้องอาหาร สนาม ห้องน้ำ สวน ดอกไม้ สวนสมุนไพร แหล่งน้ำในโรงเรียน ฯลฯ

2. แหล่งเรียนรู้ในชุมชน แหล่งเรียนรู้ในชุมชน ครอบคลุมทั้งด้านสถานที่และบุคคล ซึ่งอาจอยู่ในชุมชนใกล้เคียง โรงเรียนและชุมชนที่โรงเรียนพานักเรียนไปศึกษาหาความรู้เช่น แม่น้ำ ภูเขา ชายทะเล 9 วัด ตลาด ห้องสมุดประชาชน สถานีตำรวจ สถานีอนามัย สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ฟาร์ม สวนผัก สวน ผลไม้แหล่งทอผ้า ร้านอาหาร ดนตรีพื้นบ้าน การละเล่นพื้นบ้าน เทคโนโลยีพื้นบ้าน เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน แหล่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

Playgroup Siamsaamtri @โรงเรียนสยามสามไตร เลขที่ 87 สุขุมวิท 89/1 (BTS บางจาก/อ่อนนุช)สยามสามไตรจัดการศึกษาในระบบการศึกษาแนวพุทธ โดยใช้หลักสูตรพื้นฐานภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรในอุดมคติ ได้แก่วิถีพุทธ วิถีไทย วิถีธรรมชาติ โดยเด็ก ๆ จะได้ซึมซับวัฒนธรรม และวิถีชีวิตอันดีงาม เช่น การทำกิจกรรมไตรรงค์ (เคารพธงชาติ สวดมนต์ นั่งสมาธิ) / วิทิสมาธิ / วินัย / การกินเป็น อยู่เป็น อย่างสมวัย เป็นต้น

ซึ่งเห็นเกิดผลต่อเด็กอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน นำธรรมะมาเป็นหลักการในการเรียนรู้ เรียนแล้วนำไปใช้ได้จริงในชีวิต ที่สำคัญคือเรียนให้สนุก สนุกกับการคิดค้น สนุกกับการทำงาน เป็นกระบวนการเรียนรู้ ผ่านการเล่น เน้นพัฒนาเด็กวัยก่อนเรียนทั้งด้านทักษะร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ และกระบวนการคิด เป็นการเรียนการสอนในแนวทาง สยามสามไตร <https://siamsaamtri.ac.th/>

เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็กทุกช่วงวัย โรงเรียนสยามสามไตรจึงเปิด Playgroup siamsaamtri ขึ้นมา สำหรับเด็ก อายุ 1.6 – 3.6 ปี จัดสอนทุกวัน อังคาร พุธ ศุกร์ และเสาร์ เวลา 9.30 – 11.30 น. โดยมีการจัดกิจกรรม ตามคู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย (กระทรวงสาธารณสุข, 2662) ใช้เทคนิคการปรับพฤติกรรมกลุ่มเด็กสมาธิสั้น (สถาบันพัฒนาการเด็ก ราชนครินทร์, 2560) และใช้เครื่องมือการประเมินผลบันทึกพฤติกรรมเป็นช่วงสัปดาห์ (ชาญวิทย์ พรนภดล, 2545)

ลำดับ ที่	ชื่อกิจกรรม	ลักษณะกิจกรรม	หลักการปรับ พัฒนาการ	วิธีการวัด ประเมินผล
1	ฐานออกกำลังกาย / ฐาน Sensory	อุปกรณ์ป็นป้ายค่ายลูกเสือ สำหรับปล่อยพลัง เนื่องจากเด็ก กลุ่มนี้มีพลังเยอะต้องออกกำลัง กายให้มาก	พัฒนากล้ามเนื้อมัดใหญ่ สมองสองซีก ความสัมพันธ์มือตา	ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินสังเกต จากกิจกรรมใน ฐาน
2	สระน้ำ	สระน้ำขนาดเล็ก อุปกรณ์ในการ เล่นน้ำ สร้างสรรค์จินตนาการ	พัฒนากล้ามเนื้อมัดใหญ่ ความสัมพันธ์มือตา	ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินสังเกต จากกิจกรรมใน ฐาน
3	สนามทราย	สนามทราย ละลายพฤติกรรม เครื่องเล่น ตักดินทราย ประสาธสัมผัส สร้างสรรค์ จินตนาการ	พัฒนากล้ามเนื้อมัดใหญ่ เล็ก ประสาธสัมผัส ความสัมพันธ์มือตา	ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินสังเกต จากกิจกรรมใน ฐาน
4	กิจกรรมงานศิลปะ/ งานประดิษฐ์	ทำการประดิษฐ์ศิลปะ เสริมสร้างจินตนาการ ความคิด สร้างสรรค์	พัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็ก ความสัมพันธ์มือตา ฝึก สมาธิ ความจดจ่อ	ผู้เชี่ยวชาญ ผลงานจากการทำ กิจกรรม
	ภาษาธรรมชาติ	จากนิทาน / เพลง / กลอน	(ฝึกการฟัง คิด วิเคราะห์ จินตนาการ)	ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินสังเกต จากกิจกรรมใน ฐาน
5	Cooking class	ทำอาหาร แบบง่ายๆ สำหรับ เด็ก สร้างความภูมิใจ เสริมสร้าง จินตนาการ ความติดสร้างสรรค์	พัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็ก ความสัมพันธ์มือตาฝึก สมาธิ ความจดจ่อ	ผู้เชี่ยวชาญ ผลงานจากการทำ กิจกรรม

ภาพ 2 ตารางกิจกรรมภายในแหล่งการเรียนรู้

ที่มา : Playgroup Siamsaamtri

	ฐานออกกำลังกาย		ฐานเล่นน้ำ
	ฐานเล่นทราย		กิจกรรมงานศิลปะ
	Cooking		งานประดิษฐ์

ภาพ 3 ตารางกิจกรรมภายในแหล่งการเรียนรู้

ที่มา : Playgroup Siamsaamtri

ดังนั้นในการจัดแหล่งเรียนรู้ และกิจกรรมที่ส่งเสริมปรับพฤติกรรมให้เด็กที่เป็นโรคสมาธิสั้น ตามตามตารางกิจกรรม มีเกณฑ์ประเมินวัดผล โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการศึกษา พิเศษ มาเป็นผู้สังเกต และประเมินเด็กกลุ่มนี้ ตามตารางของ (ชาญวิทย์ พรนภดล, 2545)

พฤติกรรมเด็ก	แย่งลง	ไม่เปลี่ยนแปลง	ดีขึ้น	ดีขึ้นมาก
มีสมาธิ สามารถจดจ่อ กับการงานที่ทำ				
นั่งติดที่				
พูดจาเหมาะสม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนและครู				

ภาพ 4 ตารางตัวอย่างบันทึกพฤติกรรมเป็นช่วงสัปดาห์

ที่มา : (ชาญวิทย์ พรนภดล, 2545)

บทสรุป

เนื่องจากเด็กสมาธิสั้นมีอัตราการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นจำนวนมาก (กรมสุขภาพจิต ,2566) และต้องเข้ารับการบำบัด และปรับพฤติกรรม แบบผสมผสาน เพื่อลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และค่อยๆ ปรับตัวให้ใช้ชีวิตร่วมกับเด็กทั่วไปได้อย่างปกติสุข และเป็นผู้ใหญ่ที่ดีในสังคม ผู้วิจัยจึงหาแนวทางการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กสมาธิสั้น โดยหาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมและสามารถใช้ปรับพฤติกรรม ของเด็กสมาธิสั้น จากแหล่งเรียนรู้ที่มนุษย์สร้างขึ้นเป็นโรงเรียนเอกชนในชุมชน กรณีศึกษา Playgroup Siamsaamtri ผ่านกิจกรรมที่เหมาะสม ด้วยคู่มือการวินิจฉัยและสถิติการเจ็บป่วยทางจิตของสมาคมจิตแพทย์อเมริกัน Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth edition (DSM-5-TR), 2022 เกณฑ์การประเมิน และการวัดจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินเด็กสมาธิสั้นสมาคมจิตแพทย์อเมริกัน (American Psychiatric Association : APA) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการปรับพฤติกรรม ผีกสมาธิ ผีกการควบคุมตนเอง ผ่านกิจกรรมผ่านกิจกรรมบำบัด ด้านงานศิลปะ งานประดิษฐ์ การทำอาหาร ฐานเล่นน้ำเล่นทราย ฐานออกกำลังกาย ในรูปแบบการฝึกสมาธิ เพิ่มความอดทน เพิ่มการจดจ่อ ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม โดยสร้างกิจกรรมขึ้น สามารถช่วยลดอาการสมาธิสั้น มีสมาธิในการทำกิจกรรม รู้จักรอคอย ไม่หุนหันพลันแล่น การฝึกฝนเช่นนี้เป็นประจำ จะทำให้ปรับพฤติกรรมของเด็กกลุ่มโรคสมาธิสั้นได้ดี และสุดท้ายเป็นการสร้างเครือข่ายพื้นที่การเรียนรู้สาธารณะกิจกรรมให้เหมาะสมกับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้กับชุมชน และใช้การบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรม และเด็กสมาธิสั้นต้องได้รับการช่วยเหลือจากครอบครัวด้วยเสมอการที่ผู้ปกครอง ยอมรับจุดอ่อนของเด็กและช่วยลดผลกระทบจากจุดอ่อน รวมถึงการพัฒนาจุดเด่น จะช่วยพัฒนา ให้เด็กสมาธิสั้นสามารถปรับตัวในสังคม และใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

- 1.ควรมีกิจกรรมที่หลากหลาย ชัดเจน เหมาะกับช่วงวัย และพัฒนาการที่เหมาะสม
- 2.มีผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมด้วยเพื่อศึกษากระบวนการสอน และเข้าใจในบริบทการพัฒนาเด็กเพื่อให้สามารถนำไปฝึกฝนเด็กเองที่บ้านได้
3. จัดสรรเวลาการมาฝึกทำกิจกรรมที่playgroupให้ต่อเนื่อง เพื่อให้เด็ก สามารถปฏิบัติกิจกรรมได้ตามวัตถุประสงค์
4. เพิ่มสื่ออุปกรณ์ในการฝึกกล้ามเนื้อมัด ใหญ่เล็ก ให้ครบวงจร
5. ปรับระยะเวลาให้เหมาะสมต่อเด็กสมาธิสั้น และเสริมแรงบวกให้เด็กอยากมาทำกิจกรรมต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2559). รายงานผู้ป่วยมารับบริการด้านจิตเวช [ข้อมูลจากคลังข้อมูลทางการแพทย์และสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (HDC)]. สถาบันราชานุกูล.
- _____. (2565). ระบบศูนย์กลางการให้บริการผู้ป่วยจิตเวชของประเทศไทย [ข้อมูลจากคลังข้อมูลทางการแพทย์และสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (HDC)].
- _____. (2566). การเพิ่มขึ้นของอัตราการเด็กสมาธิสั้นและการบำบัดรักษา. กระทรวงสาธารณสุข.
- _____. (2566). รายงานผู้ป่วยมารับบริการด้านจิตเวช [ข้อมูลจากคลังข้อมูลทางการแพทย์และสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (HDC)]. ระบบศูนย์กลางการให้บริการผู้ป่วยจิตเวชของประเทศไทย.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2662). คู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย. กระทรวงสาธารณสุข.
- ชาญวิทย์ พรนภดล. (2545). การประเมินพฤติกรรมเด็กสมาธิสั้น: การบันทึกพฤติกรรมเป็นช่วงสัปดาห์. สถาบันพัฒนาการเด็กราชนครินทร์.
- สถาบันพัฒนาการเด็กราชนครินทร์. (2560). เทคนิคการปรับพฤติกรรมกลุ่มเด็กสมาธิสั้น. สถาบันพัฒนาการเด็กราชนครินทร์.
- _____. (2560). โอกาสหายของโรคสมาธิสั้น. สถาบันพัฒนาการเด็กราชนครินทร์.
- สถาบันราชานุกูล. (2559). รายงานผู้ป่วยมารับบริการด้านจิตเวช. สถาบันราชานุกูล. ข้อมูลจากคลังข้อมูลทางการแพทย์และสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (HDC).
- American Psychiatric Association. (2022). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth edition, Text Revision (DSM-5-TR)*.
- Playgroup Siamsaamtri. (n.d.). เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กสมาธิสั้น.
<https://siamsaamtri.ac.th>

ผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์

จังหวัดกาญจนบุรี

The impacts of Wild elephants on people in ThaKadan Subdistrict, Si Sawat District, Kanchanaburi province.

สุภัทสร่า จันทร์หอม¹ อุทุมพร เอี่ยมพันธ์ฉิม² และรจนานภรณ์ ศรีช่วงโชติ³

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

Suphatsara Janhom¹ Autumporn Aiamphanchim² and Rotjanaporn Srichuangchote³

Department of Public Administration, Kanchanaburi Rajabhat University

*Corresponding Author, E-mail: suphatsara100447@gmail.com

(Received: 21 November, 2024 ; Edit: 18 December, 2024; accepted: 1 January, 2025)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาของช้างป่าในประเทศไทยและในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี 2) ศึกษาผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี เป็นงานวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ประชากรจำนวน 357 คน ที่มาจากการคำนวณโดยใช้ตารางสำเร็จรูปสำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างตามวิธีของ (Krejcie & Morgan, 1970) ที่มีระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ที่มาจากการสุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบโดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับผลกระทบที่ช้างป่าเข้ามาในเขตพื้นที่ส่งผลกระทบด้านที่อยู่อาศัย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งหมดเป็น 2.06 อยู่ในระดับที่น้อย
2. ระดับผลกระทบที่ช้างป่าเข้ามาส่งผลกระทบต่อรายได้และผลผลิตด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งหมดเป็น 2.33 อยู่ในระดับที่น้อย
3. ระดับผลกระทบที่ช้างป่าเข้ามาส่งผลทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สินและการใช้เส้นทางด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งหมดเป็น 2.42 อยู่ในระดับที่น้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า

ผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี ใน 3 ด้านนี้ มีผลกระทบด้านความปลอดภัยที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงกว่าทั้ง 2 ด้าน

คำสำคัญ : ผลกระทบ, ช้างป่า, ตำบลท่ากระดาน

Abstract

This study aimed to 1) investigate the problems of wild elephants in Thailand and in ThaKadan Subdistrict, Si Sawat District, Kanchanaburi Province and 2) examine the impacts on people from wild elephants in ThaKadan Subdistrict, Si Sawat District, Kanchanaburi Province. This was quantitative research. The research instrument was a questionnaire. The sample consists of 357 people, obtained by using a table from Krejcie & Morgan (1970) with a 0.05 error level from random sampling. The data from the questionnaires were analyzed using descriptive statistics, including frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and comparison by analyzing the data from the questionnaires.

The research results found that:

1. the level of impact from wild elephants intruding the area on housing had a mean of 2.06 at a low level
2. the level of impact from wild elephants intruding the area on income and economic products had a mean of 2.33 at a low level
- 3 the level of impact from wild elephants intruding the area on insecurity of property and safety of routes had a mean of 2.42 at a low level. This indicates that among 3 impacts on people from wild elephants in ThaKadan Subdistrict, Si Sawat District, Kanchanaburi Province, the impact on safety had the highest mean.

Keywords : Impact, Wild elephant, Tha Kradan Subdistrict

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนกับช้างป่าในหลายพื้นที่ มีช้างป่าออกนอกเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าเข้ามาในพื้นที่เกษตรกรรมทำลายพืชผลการเกษตร และทำลายทรัพย์สินของประชาชนได้รับความเสียหายทำร้ายประชาชนได้รับบาดเจ็บและถึงแก่ความตาย ในหลายพื้นที่ที่ติดกับพื้นที่เขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่ามานานมากกว่า 15 ปี เหตุการณ์ลักษณะนี้เกิดเพิ่มมากขึ้น เรื่อย ๆ เป็นลำดับทุกปี ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนเป็นวงกว้าง ต้องดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ ด้วยความหวาดวิตก ไม่มีหลักประกันความปลอดภัย ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่ามาตรการ แก้ไขปัญหาของรัฐที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่ได้ผลจำเป็นต้องหาทางแก้ไข (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2564 : 4) จากการศึกษาของ จิรัชย์ อาเคจักร (2564 : 125) เรื่อง โครงการสำรวจ ติดตามและการแก้ไขปัญหาช้างป่าออกนอกพื้นที่อนุรักษ์ กรณีเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูหลวง จังหวัดเลย พบว่าจำนวนประชากรช้างป่าภูหลวง มีจำนวนทั้งหมด 186 ตัว มีช้างป่าที่ออกหากินนอกเขตป่า รวม 60 ตัว กลุ่มช้างป่าวัยรุ่น ออกหากินนอกเขตป่ามากที่สุด 29 ตัว ชนิดพืชอาหารที่ช้างป่าออกมากินมากที่สุด ได้แก่ อ้อย มันสำปะหลัง กล้วยน้ำว้าและข้าว ตามลำดับ และระยะทางการออกหากินนอกเขตป่ามีระยะทางห่างจาก แนวเขตป่าภูหลวงเพิ่มมากขึ้น ความหนาแน่นของช้างป่าต่อพื้นที่ภูหลวงทั้งหมด 897 ตารางกิโลเมตร เท่ากับ 0.21 ตัวต่อตารางกิโลเมตร พื้นที่ที่มีความเหมาะสมสำหรับช้างป่ามากที่สุด จำนวน 106.66 ตารางกิโลเมตร ร้อยละ 11.71 พื้นที่ป่าภูหลวงส่วนใหญ่มีความเหมาะสมต่อการเป็นที่อยู่อาศัยของช้างป่าในระดับปานกลาง จำนวน 377.24 ตาราง กิโลเมตร ร้อยละ 41.42

ทั้งนี้ ในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี ได้มีการศึกษาวิจัยโดย พิชฎารัตน์ พรหมเหล่า, นริศ ภูมิภาคพันธุ์, และนิตยา เมี้ยนมิตร (2561 : 2) เรื่องการบรรเทาความขัดแย้งระหว่างประชาชนกับช้างป่ารอบเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าสลักพระจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า พื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดความขัดแย้งระหว่างประชาชนกับช้างป่า หมู่บ้านท่ากะที หมู่ที่ 6 ตำบลช่องสะเดา อำเภอเมือง และหมู่บ้านทุ่งนา หมู่ที่ 4 ตำบลหนองเป็ด อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในเขตพื้นที่ที่มีความเสี่ยงมาก เมื่อนำความน่าจะเป็นของพื้นที่เสี่ยงจะได้รับผลกระทบจากช้างป่ามาคูณกับผลรวมของจำนวนเงินค่าเสียหายที่ชดเชยให้เกษตรกร ทำให้ได้ค่าอัตราความรุนแรงของความเสียหายและอัตราความเสียหายของพืชไร่ ได้แก่ ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง และข้าวโพด โดยผลการศึกษาอัตราเบี้ยประกันภัยต้นทุนการผลิตพืชผลทางการเกษตรรายปี พบว่า ข้าว มันสำปะหลัง ข้าวโพด อ้อย ยางพารา ไม้ผล และอื่นๆ เท่ากับ 1,769.94, 496.63, 532.66, 1,990.40, 230.08, 287.55 และ 5.76 บาทต่อไร่ จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าว พบว่า ในเขตพื้นที่ตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งอยู่ในเขตรับผิดชอบของเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าสลักพระ ได้พบปัญหาเช่นเดียวกันกับพื้นที่ตำบลช่องสะเดาและตำบลหนองเป็ด อำเภอศรี

สวัสดี จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีจำนวนช้างป่าประมาณ 40 – 50 เชือก ที่เข้ามาในเขตพื้นที่อยู่อาศัย พื้นที่เกษตรกรรมของประชาชน ได้สร้างความเสียหายและความเดือดร้อน ทำให้ประชาชนเสียหายได้และบางรายได้รับบาดเจ็บ ซึ่งปัจจุบันยังคงได้รับผลกระทบจากช้างป่าที่ออกมาหาอาหารนอกพื้นที่ป่าอนุรักษ์ ทำให้ประชาชนได้รับผลกระทบที่ช้างออกมากินพืชผลทางการเกษตรและรบกวนผู้คนที่ย้ายไปมา

ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาของช้างป่าในประเทศไทยและในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี และเพื่อศึกษาผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี โดยทำการวิจัยจาก 2 ส่วน ได้แก่ 1) การวิจัยเอกสาร ซึ่งประกอบด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก หนังสือ เอกสาร ข้อมูลผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร ที่เกี่ยวกับผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี 2) การวิจัยภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามในการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งบทความวิจัยนี้เสนอผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี ทางคณะผู้วิจัย มีความสนใจศึกษาผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขตตำบลท่ากระดาน จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับหน่วยงานภาครัฐในการแก้ไขปัญหาช้างป่าบุกรุกพื้นที่ของประชาชน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัญหาของช้างป่าในประเทศไทยและในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรตำบลท่ากระดาน จำนวน 5,136 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระดาน, 2566 : 3) คณะผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปสำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างตามวิธีของ (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 357 คน โดยการใช้สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง คือ ประชากรตำบลท่ากระดาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 รวบรวมข้อมูลจาก หนังสือ เอกสาร ข้อมูลผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร ที่เกี่ยวกับผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี

2.2 คณะผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในข้อที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) 1 ฉบับ แบ่งออกเป็นส่วนดังนี้ คือ ข้อมูลทั่วไป ผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี และข้อเสนอแนะ

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) การวัดระดับผลกระทบใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ มีเกณฑ์ให้คะแนนในแต่ละระดับดังนี้ (ชนะ ศรีสุทธะ, 2561, น. 13) ระดับผลกระทบมากที่สุดเท่ากับ 5 ระดับผลกระทบมากเท่ากับ 4 ระดับผลกระทบปานกลางเท่ากับ 3 ระดับผลกระทบน้อยเท่ากับ 2 ระดับผลกระทบน้อยที่สุดเท่ากับ 1

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ ข้อมูลงานวิจัย วารสาร วิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวกับผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งได้ติดต่อประสานงานกับเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าสลักพระ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ประวัติความเป็นมา ที่ตั้งอาณาเขต พื้นที่รับผิดชอบ ทรัพยากรสัตว์ป่า ทรัพยากรธรรมชาติ เขตพื้นที่จัดการ และได้สอบถามข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระดาน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนประชากรในตำบลท่ากระดาน โดยในการวิจัยเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่างในตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการศึกษานี้

5.1 การวิจัยเอกสาร คณะผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจาก หนังสือ ข้อมูลงานวิจัย วารสาร วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี

5.2 วิจัยภาคสนาม คณะผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ในลักษณะ ของตารางโดยคณะผู้วิจัยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies), คิดเป็นร้อยละ (Percent), ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัญหาของช้างป่าในประเทศไทยและในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาปัญหาของช้างป่าในประเทศไทยและในเขต ตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ประเทศไทยมีประชากรช้างป่าประมาณ 3,000-3,500 ตัว พบการกระจายในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ 68 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30 ของพื้นที่ป่าอนุรักษ์ในประเทศไทยและประชากรช้างป่ามีแนวโน้มมากขึ้น และมีแนวโน้มว่าจะขยายตัวและมีความรุนแรงขึ้นในอนาคต อาจเกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินและประชาชนจากการที่ช้างป่าออกมาหากินตามแนวถนน อีกทั้งสภาพภูมิประเทศและระบบนิเวศที่เปลี่ยนแปลงไปไม่เหมาะสมต่อการอยู่อาศัยของช้างป่าทำให้ช้างป่าต้องออกมาหากิน ในพื้นที่ทางการเกษตรของประชาชน นอกจากสร้างความเสียหายต่อทรัพย์สิน ชีวิตและพืชผลทางการเกษตรของประชาชนและส่วนใหญ่ คือ บริเวณชุมชนหรือพื้นที่เกษตรกรรมที่อยู่ใกล้กับพื้นที่คุ้มครอง

ส่วนในพื้นที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าสลัก การบุกรุกทำลายพืชไร่ของช้างป่าโดยรอบเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าสลักพระ ซึ่งตลอดระยะเวลา 20 เดือนของการเก็บข้อมูลพบว่าช้างป่าที่เข้ามากินพืชไร่ของชาวบ้านตลอดทั้งปี ทั้งฤดูแล้งและฤดูฝน แต่ระยะเวลาของการเข้ามาทำลายจะอยู่ในช่วงของการเก็บเกี่ยวผลผลิตโดยเฉพาะมะม่วงและอ้อยซึ่งจะอยู่ในเดือน เมษายน - พฤษภาคม และพฤศจิกายน - มีนาคม ช่วงเวลากลางคืนตั้งแต่ 20.00 ถึง 02.00 น. เป็นช่วงที่ ช้างป่าเข้ามาทำลายพืชผลทางการเกษตรมากที่สุดโดยในส่วนบริเวณของพื้นที่ตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี มีพื้นที่ 480 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 302,500 ไร่ มีสภาพพื้นที่เป็นภูเขาสลับที่ราบ ตั้งอยู่รอบบริเวณอ่างน้ำเขื่อนศรีนครินทร์ ติดกับเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าสลักพระและอุทยานแห่งชาติเอราวัณ มีจำนวนช้างป่าประมาณ 40 – 50 เชือก ที่เข้ามาในเขตพื้นที่อยู่อาศัยและพื้นที่เกษตรกรรมของประชาชน ได้สร้างความเสียหายและความเดือดร้อน ทำให้เสียรายได้และบางรายได้รับบาดเจ็บ ปัจจุบันยังได้รับผลกระทบจากช้างป่าที่ออกมาหาอาหารนอกพื้นที่ป่าอนุรักษ์ จึงทำให้ประชาชนได้รับผลกระทบที่ช้างออกมากินพืชผลทางการเกษตรและรบกวนผู้คนที่สัญจรไปมา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขต ตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขต ตำบลท่ากระดาน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรตำบลท่ากระดาน จำนวน 357 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.62 ส่วนใหญ่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.17 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.78 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป

คิดเป็นร้อยละ 45.66 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อาศัยอยู่ที่หมู่ที่ 3 บ้านบนเขาเรียง คิดเป็นร้อยละ 21.00
 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	162	45.38
หญิง	195	54.62
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	21	5.88
20-29	23	6.44
30-39	53	14.85
40-49	60	16.81
50-59	78	21.85
60 ปีขึ้นไป	122	34.17
3. รายได้		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	192	53.78
5,001 - 10,000 บาท	98	27.45
10,001 - 15,000 บาท	42	11.77
15,001 บาทขึ้นไป	25	7.00
4. อาชีพ		
รับจ้างทั่วไป	163	45.66
รับราชการ / พนักงานของรัฐ	17	4.76
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	2	0.56
พนักงาน / ลูกจ้างเอกชน	8	2.24
ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย	66	18.49
นักเรียน / นักศึกษา	12	3.36
เกษตรกร / ประมง	62	17.37
อื่นๆ (ระบุ)	27	7.56

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. ที่อยู่อาศัย		
หมู่ที่ 1 ท่ากระดาน	70	20.00
หมู่ที่ 2 ท่ากระดาน	71	20.00
หมู่ที่ 3 บ้านบนเขาเรียง	77	21.00
หมู่ที่ 4 บ้านแก่งแคบ	71	20.00
หมู่ที่ 5 บ้านหม่องกระแทะ	68	19.00

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี

จากผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี ผลกระทบด้านที่อยู่อาศัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าในพื้นที่อยู่ได้รับความเสียหายจากช้างป่า ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.21 และ S.D. = 1.38 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า ได้รับผลกระทบจากปัญหาช้างป่าเข้ามาขยับถ่ายและส่งกลิ่นเหม็นบริเวณที่อยู่อาศัย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 1.89 และ S.D. = 1.16 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าได้รับผลกระทบช้างป่าเข้ามาทำลายที่อยู่อาศัยมีผลต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.03 และ S.D. = 1.28 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าได้รับผลกระทบจากช้างป่าบุกรุกทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในบ้าน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.12 และ S.D. = 1.33 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าได้รับผลกระทบจากช้างป่าบุกรุกพื้นที่อยู่อาศัยมีผลกระทบต่ออุปกรณ์ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.04 และ S.D. = 1.29 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลกระทบด้านที่อยู่อาศัย

ผลกระทบด้านที่อยู่อาศัย	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
1. ในเขตพื้นที่อยู่อาศัยได้รับความเสียหายจากช้างป่า	2.21	1.38	น้อย
2. ผลกระทบจากปัญหาช้างป่าเข้ามาขับถ่ายและส่งกลิ่นเหม็นบริเวณที่อยู่อาศัย	1.89	1.16	น้อย
3. ช้างป่าเข้ามาทำลายที่อยู่อาศัยมีผลต่อการใช้ชีวิตประจำวัน	2.03	1.28	น้อย
4. ช้างป่าบุกรุกทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในบ้าน	2.12	1.33	น้อย
5. ช้างป่าบุกรุกพื้นที่อยู่อาศัยมีผลกระทบต่ออุปกรณ์ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน	2.04	1.29	น้อย
รวม	2.06	1.29	น้อย

จากผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า การเสียค่าใช้จ่ายในการป้องกันและซ่อมแซมความเสียหายจากการบุกรุกของช้างป่า ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.09 และ S.D. = 1.33 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าปริมาณช้างป่าเพิ่มขึ้นส่งผลกระทบต่อธุรกิจในพื้นที่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.44 และ S.D. = 1.45 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า การเข้ามาของช้างป่ามีผลกระทบต่อเศรษฐกิจในพื้นที่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.38 และ S.D. = 1.39 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า ได้รับผลกระทบจากการสูญเสียผลผลิตทางการเกษตรเนื่องจากช้างป่า ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.41 และ S.D. = 1.54 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าผลกระทบจากช้างป่ามีผลต่อรายได้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.34 และ S.D. = 1.48 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลกระทบด้านเศรษฐกิจ

ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่า เบี่ยงเบน	ระดับ
		มาตรฐาน S.D.	
1. การต้องเสียค่าใช้จ่ายในการป้องกันและซ่อมแซมความเสียหายจากการบุกรุกของช้างป่า	2.09	1.33	น้อย
2. ปริมาณช้างป่าเพิ่มขึ้นส่งผลต่อธุรกิจชุมชน	2.44	1.45	น้อย
3. การเข้ามาของช้างป่ามีผลต่อเศรษฐกิจในชุมชน	2.38	1.39	น้อย
4. การสูญเสียผลผลิตทางการเกษตรเนื่องจากช้างป่า	2.41	1.54	น้อย
5. ผลกระทบจากช้างป่ามีผลต่อรายได้	2.34	1.48	น้อย
รวม	2.33	1.44	น้อย

จากผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี ผลกระทบด้านความปลอดภัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าช้างป่า บุกรุกเข้ามาในพื้นที่ส่งผลให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.50 และ S.D. = 1.39 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าช้างป่าที่เข้ามาบุกรุกมีผลต่อความปลอดภัยในการเดินทางและการใช้เส้นทางในพื้นที่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.66 และ S.D. = 1.45 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าช้างป่าเข้ามาบุกรุกพื้นที่ชุมชนทำให้ต้องติดป้ายเตือนระวังเพื่อความปลอดภัย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.46 และ S.D. = 1.37 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าช้างป่าบุกรุกเข้ามาในพื้นที่จึงต้องมีการจัดอบรมเตรียมความพร้อมเพื่อความปลอดภัยในการรับมือปัญหาที่เกิดจากช้างป่า ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.28 และ S.D. = 1.37 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าช้างป่าที่เข้ามาบุกรุกมีผลต่อความปลอดภัยของทรัพย์สิน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 2.20 และ S.D. = 1.39 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลกระทบด้านความปลอดภัย

ผลกระทบด้านความปลอดภัย	ค่า		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
1. ช้างป่าบุกรุกเข้ามาในพื้นที่ส่งผลทำให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัย	2.50	1.39	น้อย
2. ช้างป่าที่เข้ามาบุกรุกมีผลต่อความปลอดภัยในการเดินทางและการใช้เส้นทางในพื้นที่	2.66	1.45	น้อย
3. ชุมชนเกิดผลกระทบจากช้างป่าเข้ามาบุกรุกพื้นที่ชุมชนทำให้ต้องติดป้ายเตือนระวังเพื่อความปลอดภัย	2.46	1.37	น้อย
4. ช้างป่าบุกรุกเข้ามาในพื้นที่จึงต้องมีการจัดอบรมเตรียมความพร้อมเพื่อความปลอดภัยในการรับมือปัญหาที่เกิดจากช้างป่า	2.28	1.37	น้อย
5. ช้างป่าที่เข้ามาบุกรุกมีผลต่อความปลอดภัยของทรัพย์สิน	2.20	1.39	น้อย
รวม	2.42	1.39	น้อย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัญหาของช้างป่าในประเทศไทยและในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าประเทศไทยมีประชากรช้างป่าประมาณ 3,000-3,500 ตัว พบการกระจายในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ 68 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30 ของพื้นที่ป่าอนุรักษ์ในประเทศไทยและประชากรช้างป่ามีแนวโน้มมากขึ้น และมีแนวโน้มว่าจะขยายตัวและมีความรุนแรงขึ้นในอนาคต อาจเกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินและประชาชนจากการที่ช้างป่าออกมาหากิน ตามแนวถนน อีกทั้งสภาพภูมิประเทศและระบบนิเวศที่เปลี่ยนแปลงไปไม่เหมาะสมต่อการอยู่อาศัยของช้างป่าทำให้ช้างป่าต้องออกมาหากิน ในพื้นที่ทางการเกษตรของประชาชน นอกจากสร้างความเสียหายต่อทรัพย์สิน ชีวิตและพืชผลทางการเกษตรของประชาชนและส่วนใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะชุมชนอยู่ใกล้กับเขตพื้นที่ป่า เมื่อช้างป่าออกมานอกเขตพื้นที่อนุรักษ์เข้ามาในพื้นที่ชุมชนจึงสร้างความเสียหายต่อทรัพย์สินและความหวาดกลัวให้กับประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับ จิรัชัย อาคะจักร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การสำรวจ ติดตามและการแก้ไขปัญหาช้างป่าออกนอกพื้นที่อนุรักษ์กรมเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูหลวง จังหวัดเลย” จากผลการวิจัย

ประชากรข้างป่าที่ออกนอกพื้นที่เขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าภูหลวงพบพืชเกษตรที่ข้างป่ากินเป็นอาหารมากที่สุดได้แก่ อ้อย มันสำปะหลัง ถั่วลิสง ข้าว และนาข้าว ทั้งนี้พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ที่เป็นเขาและพื้นที่ราบบางส่วนที่มีการทำเกษตรซึ่งพืชเกษตรปลูกก็จะส่งผลให้เกิดแรงดึงดูดให้ข้างป่าออกหากินนอกพื้นที่

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากข้างป่าในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากข้างป่าจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผลกระทบด้านที่อยู่อาศัย ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อบ้านเรือน ประชาชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพื้นที่อยู่อาศัยอยู่ใกล้กับเขตพื้นที่ป่า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยผลกระทบโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณญา ยิ้มแย้ม (2565) ผลกระทบจากการข้างป่าออกมาหาอาหารในบริเวณท้องถนน บ้านเรือน และพื้นที่ทำการเกษตร ก่อให้เกิดความหวาดกลัว บ้านเรือนเกิดความเสียหาย ผลผลิตทางเกษตรถูกทำลาย สาเหตุหลักมาจากการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ป่ามาเป็นพื้นที่การเกษตรหรือที่อยู่อาศัยของคนเมื่อที่อยู่อาศัยและที่ทำกินของคนเข้าใกล้ชิดกับพื้นที่ป่ามากขึ้น 2) ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพืชเกษตรดึงดูดข้างป่าให้ออกหากินนอกเขตพื้นที่ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งหมดเป็น ซึ่งสอดคล้องกับ ไยแก้ว ศิลรักษ์, จิตติรัตน์ อธิธิมัยชัย, อุลิส ดิษฐประณีต, วรรณญา พรพรรณ, และดวงใจ ดอกดิน (2560) เหตุการณ์ความเสียหายของพืชเกษตรทั้งสิ้น 835 เหตุการณ์ หรือเฉลี่ยประมาณ 29 เหตุการณ์ต่อเดือน มีพืชผลทางการเกษตรเสียหาย 52 ชนิด พบทั้งร่องรอยของการกัดกินและการเหยียบย่ำทำลาย โดยพืชผลทางการเกษตรที่อยู่ในช่วงกำลังให้ผลผลิตได้รับความเสียหายมากที่สุดถึง ร้อยละ 55 เมื่อทำการประเมินมูลค่าความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ พบว่ามีมูลค่าความสูญเสียเฉลี่ยปีละ 3,293,766 บาทต่อปี 3) ผลกระทบด้านความปลอดภัย ข้างป่าออกมาเดินบนถนน ทำให้การใช้เส้นทางไม่ปลอดภัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างถนนตัดผ่านเขตพื้นที่ป่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งหมดเป็น ซึ่งสอดคล้องกับ นรกร นันทไตรภพ (2562) ตัวอย่างถนนสาย 3259 ที่ตัดผ่านเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาอ่างฤๅไน การรบกวนของพืชผลเกษตรบนผิวการจราจรเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนนิสัยการออกมาหากินพืชเกษตรของทั้งข้างป่าและสัตว์ป่าชนิดอื่น การเกิดเหตุการณ์ข้างป่าออกมาหากินนอกพื้นที่เป็นบริเวณกว้างเกิดจากการปฏิบัติต่อพื้นที่ในแนวทางที่ส่งเสริมปัญหามาอย่างต่อเนื่องยาวนาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัญหาของช้างป่าในประเทศไทยและในเขตตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัญหาที่ช้างป่าออกมานอกเขตพื้นที่เป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตประจำวัน เช่น การแจ้งเตือนภัยไม่ทั่วถึง และ การใช้เส้นทางที่ตัดผ่านพื้นที่ป่า ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ควรปรับปรุงระบบเตือนภัยเสียงตามสายในหมู่บ้านเพื่อเตรียมรับมือการบุกรุกของช้างป่า รวมถึงสร้างช่องทางติดต่อเจ้าหน้าที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าสลักพระและฝึกอบรมชาวบ้านในทักษะการจัดการเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น การจำลองสถานการณ์และการใช้เครื่องมือป้องกัน นอกจากนี้ควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการ องค์กรอนุรักษ์ และชุมชน เพื่อให้การจัดการปัญหาเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากช้างป่าในเขต ตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ผลกระทบที่ประชาชนได้รับส่วนใหญ่เป็นผลผลิตทางการเกษตรที่ได้รับความเสียหาย จากการที่ช้างป่าเข้ามากินหรือเข้ามาเหยียบย่ำจนทำให้เสียผลผลิตและเสียรายได้ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ควรสำรวจและเก็บข้อมูลความเสียหายจากช้างป่าที่เข้ามากินพืชผลในตำบลท่ากระดาน โดยเฉพาะพืชเกษตร เช่น อ้อย มันสำปะหลังและข้าวโพด ข้อมูลนี้จะช่วยประเมินระดับความเสียหายทางเศรษฐกิจและสนับสนุนเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบให้สามารถฟื้นฟูและปรับปรุงพื้นที่เกษตรกรรมลดความเสียหายในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการพัฒนานโยบายการร่วมมือระหว่างหน่วยงานในพื้นที่กับประชาชนในการป้องกันช้างป่า เพื่อช่วยจัดการปัญหาช้างป่าให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น

ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการลดผลกระทบจากช้างป่าเพื่อช่วยกำหนดวิธีการที่ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จิรัชย์ อาคะจักร. (2564). การสำรวจติดตามและแก้ไขปัญหาช้างป่าออกนอกพื้นที่อนุรักษ์กรณีเขต
รักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูหลวง จังหวัดเลย. *ผลงานวิจัยและรายงานความก้าวหน้างานวิจัย
ประจำปี 2564*. สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.
- ชนะ ศรีสุทระ. (2561). *การวิเคราะห์รูปแบบความต้องการของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติต่อการ
ท่องเที่ยวเชิงนิเวศในจังหวัดเชียงใหม่*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นรากร นันทไทรภพ. (2562). *แนวทางการจัดการความขัดแย้งระหว่างคนกับช้างป่า*. สำนักวิชาการ
สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- พิชฎารัตน์ พรหมเลา และคณะ. (2562). การบรรเทาความขัดแย้งระหว่างประชาชนกับช้างป่ารอบ
เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าสลักพระ จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารวนศาสตร์*, 38(1), 1-12.
- ไยแก้ว ศीलักษ์ และคณะ. (2560). *ข้อเสนอแนวทางแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยความ
เสียหายจากการกระทำของช้างป่า: กรณีศึกษาแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี*. คณะนิติศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จังหวัดจันทบุรี.
- วรัญญา ยิ้มแย้ม. (2565). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการปัญหาคนกับช้างป่ากรณีศึกษา: การ
ท่องเที่ยวสัตว์ป่าอุทยานแห่งชาติกุยบุรี*. สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2564). *เอกสารประกอบการพิจารณาญัตติเกี่ยวกับการแก้ไข
ปัญหาช้างป่าบุกรุกที่ทำกินของเกษตรกรและที่อยู่อาศัยของประชาชน สร้างความเสียหาย
ให้แก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน*. สำนักวิชาการ, สำนักงานเลขาธิการสภา
ผู้แทนราษฎร.
- องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระดาน. (2566). *แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 - 2570)*. องค์การ
บริการส่วนตำบลท่ากระดาน, อำเภอศรีสวัสดิ์, จังหวัดกาญจนบุรี.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

21st Century Management Skills of School Administrators
Wang Nam Khiao Samakkhi Educational Quality and Standards
Development Group Under the Office of the
NakhonRatchasima Primary Educational Service Area 3

ทวีศักดิ์ แก้วสมปอง¹ และ ประดิษฐ์ ฉัตรจรสกุล²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Thaweesak Kaewsompong¹ and Pradit Chatcharakoon²

Nakhonratchasima College

*Corresponding Author, E-mail: 6604033200153@nmc.ac.th

(Received: 10 November, 2024 ; Edit: 17 January, 2025; accepted: 22 January, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 2) เปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 132 คน โดยทำการสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.67- 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางเทคนิค วิธี ทักษะทางการศึกษาและการสอน และทักษะทางความคิดรวบยอด

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้นทักษะทางมนุษยสัมพันธ์และทักษะทางเทคนิควิธีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ทักษะการบริหารสถานศึกษา, ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Abstract

This research aimed to 1) study the level of 21st century management skills of school administrators in Wang Nam Khiao Samakkhi Educational Quality and Standards Development Group, under the Office of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 3. 2) Comparison of 21st century management skills of school administrators in Wang Nam Khiao Samakkhi Educational Quality and Standards Development Group, under the Office of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 3 Categorized by educational level and work experience, the sample group was 132 school administrators and teachers in the 2024 academic year . The research was conducted by stratified random sampling according to the size of the educational institution. The research instruments were questionnaires with a reliability of 0.95 and an Index of Objective Congruence (IOC) between 0.67 and 1.00. Data were analyzed by finding frequency, percentage, mean, standard deviation , and t-test .

The research results found that :

1. The 21st century management skills of the school administrators of the Wang Nam Khiao Samakkhi Educational Quality and Standards Development Group, both overall and in each aspect, are at a high level. The average values are ranked from highest to lowest : knowledge skills , human relations skills , technical skills, educational and teaching skills, and general thinking skills.

2. The results of the comparison of 21st century management skills of school administrators in the Wang Nam Khiao Samakkhi Educational Quality and Standards Development Group, classified by educational level, were not different overall. As for

work experience, it was not different overall except for human relations skills and technical skills, which were significantly different at the .05 level.

Keywords : Educational Administration Skills, 21st Century Administration Skills,
Educational Administrators In the 21st Century

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยี สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่ชีวิตประจำวันของคนทั่วโลก การพัฒนาในด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะการเชื่อมต่อสัญญาณอินเทอร์เน็ตและการใช้งานอินเทอร์เน็ตทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการทำงาน การศึกษา การสื่อสาร และการใช้ชีวิตประจำวัน การเข้าถึงข้อมูลและสื่อต่างๆ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำธุรกิจ และวัฒนธรรมทางสื่อออนไลน์ (มหาวิทยาลัยมหิดล, ออนไลน์. 2560)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 54 และ 258 กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการจัดการศึกษาให้ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานสากล เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดวิสัยทัศน์ว่า "คนไทยทุกคนต้องได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาตนตลอดช่วงชีวิต สู่การเป็นพลเมืองที่ดีเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545) ให้หลักการในการจัดการศึกษาที่สำคัญคือผู้เรียนต้องได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพและเท่าเทียม การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง มีความเป็นเอกภาพด้านนโยบายแต่หลากหลายในการจัดการ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นระดับการศึกษาที่ครอบคลุมประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมากที่สุดปัจจุบันอยู่ภายใต้การบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลาง

โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นหน่วยงานในกำกับดูแลและให้บริการด้านการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดที่สะท้อนผลของการจัดการศึกษา การที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้ ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหาร ครู ชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นตัวแปรสำคัญและเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะเป็นผู้นำนโยบายแนวดำเนินงานและโครงการต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องไม่หยุดนิ่งต้องเคลื่อนไหวและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจการต่างของสถานศึกษาและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหาร และพฤติกรรมภาวะผู้นำเพื่อให้สามารถเป็นผู้นำของการปฏิรูปการศึกษาได้ แต่ในขณะเดียวกันต้องรักษาความเป็นปึกแผ่นและบรรยากาศในการทำงานที่ดีไว้ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 3)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุดที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคตโดยที่ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ตามความถนัดและความสนใจของตนเอง ซึ่งคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี ได้แก่การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในระยะยาว มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ การมีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการศึกษาและวิชาการอย่างลึกซึ้งและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีทักษะในการบริหารจัดการ การวางแผน การจัดองค์กร บริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นแบบอย่างและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครู บุคลากรและนักเรียนในการพัฒนาตนเอง มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสังคม การศึกษาและเทคโนโลยีและแนวคิดใหม่ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการสถานศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังเช่น Drake and Row ได้กล่าวถึงทักษะของผู้บริหารที่สำคัญไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะทางความคิดรวบยอด ด้านมโนภาพ (conceptual skills) 2) ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ (human relation skills) 3) ทักษะทางเทคนิควิธี (technical skills) 4) ทักษะทางการศึกษาและการสอน (educational and instructional skills และ 5) ทักษะทางความรู้ความคิด (cognitive skills) (Drake & Roe, 1986) ซึ่งทักษะทั้ง 5 ด้าน นั้น มีความจำเป็นและสำคัญยิ่งในยุคปัจจุบันที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีเพื่อให้การให้บริการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สามารถผลิตและพัฒนาคนเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ สำหรับเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
- 2 เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

- 1 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน
- 2 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 195 คน
- 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 132 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง

เครจซี่และมอร์แกน (Kreicic R.V., & D.W. Morgan.1970.) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Drake and Roe (1986) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด. (2553) :74-84)

3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก สมบูรณ์ หวังโสภา (2565)

4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

- 6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- 7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
- 8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 45 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95
- 9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1 ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
- 2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมาไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
- 3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

- 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- 2 วิเคราะห์ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (อ้างอิง บุญชม ศรีสะอาด 2553 : 67) ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3 วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้ค่า

t- test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1 ระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางเทคนิควิธี ทักษะทางการศึกษาและการสอน และทักษะทางความคิดรวบยอด ปรากฏ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ทักษะทางความคิดรวบยอด	4.28	0.56	มาก	5
2	ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์	4.31	0.56	มาก	2
3	ทักษะทางเทคนิควิธี	4.30	0.54	มาก	3
4	ทักษะทางการศึกษาและการสอน	4.29	0.56	มาก	4
5	ทักษะทางความรู้ความคิด	4.32	0.58	มาก	1
ภาพรวม		4.30	0.55	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.30$, $S.D. = 0.55$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือทักษะทางความรู้ความคิด ($X = 4.32$, $S.D. = 0.58$) รองลงมาคือ ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ($X = 4.31$, $S.D. = 0.56$) และทักษะทางเทคนิควิธี ($X = 4.30$, $S.D. = 0.54$) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะทางความคิดรวบยอด ($X = 4.28$, $S.D. = 0.56$)

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาดรี		สูงกว่าปริญญาดรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ทักษะทางความคิดรวบยอด	4.28	0.55	4.29	0.60	-0.115	.909
2	ทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์	4.30	0.54	4.34	0.63	-0.306	.760
3	ทักษะทางเทคนิควิธี	4.30	0.54	4.32	0.55	-0.232	.817
4	ทักษะทางการศึกษาและการสอน	4.29	0.54	4.29	0.60	-0.011	.991
5	ทักษะทางความรู้ความคิด	4.31	0.57	4.34	0.61	-0.280	.780
ภาพรวม		4.30	0.54	4.32	0.59	-0.192	.848

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ทักษะทางความคิดรวบยอด	4.18	0.49	4.36	0.60	-1.894	.060
2	ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์	4.19	0.49	4.40	0.60	-2.190*	.030
3	ทักษะทางเทคนิควิธี	4.19	0.48	4.38	0.57	-2.084*	.039
4	ทักษะทางการศึกษาและการสอน	4.19	0.48	4.36	0.60	-1.730	.086
5	ทักษะทางความรู้ความคิด	4.23	0.53	4.39	0.60	-1.569	.119
ภาพรวม		4.19	0.49	4.38	0.59	-1.890	.061

*p < .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้นทักษะทางมนุษยสัมพันธ์และทักษะทางเทคนิควิธีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้และเข้าใจการจัดการศึกษา การบริหารและพัฒนาหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา มีความรู้ด้านการบริหารจัดการ สามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารงบประมาณ การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีความรู้ด้านจิตวิทยาเด็ก เข้าใจธรรมชาติของนักเรียนในแต่ละช่วงวัยเพื่อการสนับสนุนที่เหมาะสม มีความรู้ด้านกฎหมายและนโยบายการศึกษา ตระหนักถึงกฎระเบียบและ

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา มีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ มองเห็นภาพรวมของสถานศึกษา มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง นำแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ มาใช้พัฒนาสถานศึกษาสอดคล้องกับสถานการณ์ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัดและการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเกิดเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังตามศักยภาพ มีการวางระบบงานที่ชัดเจน การบริหารงานในสถานศึกษามีความสมดุล โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารงาน ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการทำงาน มีการจัดทำแผนการใช้อุปกรณ์ ให้ครูจัดทำแผนการสอน การผลิตสื่อและใช้สื่อการเรียนการสอน และสามารถที่จะนิเทศ กำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารยังมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษา ค้นคว้า มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์และวิจิต แสงสว่าง (2564) ได้ทำวิจัยเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก และนิภาพร รอดไพบูลย์ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่าภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน การมีประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกันส่งผลให้มีมุมมองที่ไม่แตกต่างกันมากนักไม่ว่าระดับการศึกษาจะแตกต่างกัน มาตรฐานการบริหารในองค์กร หากองค์กรมีแนวทางการบริหารหรือกรอบนโยบายที่ชัดเจนและใช้ร่วมกันบุคลากรทุกระดับการศึกษาอาจปรับตัวและมองทักษะการบริหารไปในทิศทางเดียวกัน ความสำคัญของทักษะที่มากกว่าทฤษฎี ระดับการศึกษาอาจไม่ได้ส่งผลต่อการมองทักษะการบริหารเท่ากับความชำนาญที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริง ความเข้าใจและค่านิยมร่วมในองค์กร ผู้บริหารและครูในองค์กรเดียวกันอาจมีค่านิยม ความเข้าใจ และมุมมองที่เกี่ยวกับทักษะการบริหารที่สอดคล้องกันเนื่องจากการได้รับการฝึกอบรมหรือทำงานในสภาพแวดล้อมเดียวกัน อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรอาจส่งเสริมการบริหารแบบใดแบบหนึ่ง ซึ่งทำให้ทุกคนมองทักษะการบริหารไปในทิศทางเดียวกันแม้จะมีระดับการศึกษาต่างกัน สรุปได้ว่า ความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันอาจเกิดจากการที่ทักษะการบริหารเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ผ่านประสบการณ์มาตรฐานขององค์กรและปัจจัยสภาพแวดล้อมมากกว่าที่จะถูกกำหนดโดยระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียวสอดคล้องกับสุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์และวิจิต แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษ

ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สมบูรณ์ หวังโสภา (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าทักษะในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์และทักษะทางเทคนิควิธีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรอาจมีการกำหนดแนวทางหรือมาตรฐานในการบริหารงานอย่างชัดเจนทำให้ผู้บริหารและครูทุกคนยึดหลักการเดียวกันไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย การฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการบริหารในรูปแบบเดียวกันจะช่วยลดช่องว่างด้วยประสบการณ์ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารคล้ายคลึงกัน อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการบริหารแบบเฉพาะเจาะจงอาจมีผลต่อการหล่อหลอมมุมมองของบุคลากรทุกคนไม่ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานมากน้อยเพียงใด การสื่อสารและการทำงานร่วมกันในองค์กร การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกันช่วยถ่ายทอดความรู้และทักษะการบริหารทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ความสำคัญของบริบทมากกว่าประสบการณ์ การบริหารในองค์กรหนึ่งอาจพึ่งพาความเข้าใจในบริบทหรือสถานการณ์เฉพาะมากกว่าประสบการณ์ส่วนบุคคล ส่งผลให้ผู้บริหารหรือครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมองทักษะการบริหารในลักษณะคล้ายคลึงกัน ทักษะการบริหารเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ สามารถพัฒนาผ่านการเรียนรู้และการปรับตัว ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยอาจพัฒนาทักษะได้รวดเร็วจากการทำงานร่วมกับผู้มีประสบการณ์มากทำให้เกิดความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ สุกรรยา อังคุระชี (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ภาพรวมไม่แตกต่างกัน สุวัฒน์ กุ้เกียรติกาญจน์และวิชิต แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ด้วยการรับการอบรมเกี่ยวกับหลักการบริหารสถานศึกษา เช่นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณ การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการฝึกฝนการคิดเชิงกลยุทธ์และการมองภาพรวม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีทั้งในองค์กรและกับชุมชนภายนอกเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ที่ดี ควรมีการพัฒนาทักษะทางด้านการสื่อสาร การพูด การฟัง เน้นการสื่อสารเชิงบวก เข้าใจปัญหาและความต้องการของครูและบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีมในองค์กร ส่งเสริมการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากร ใช้เทคนิคการระดมสมอง เพื่อรวบรวมแนวคิดจากทุกฝ่ายตลอดจนการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

1.3 ทักษะทางเทคนิค ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการจัดการงานสถานศึกษา การวางแผนและการบริหารโครงการ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีการศึกษา บริหารจัดการข้อมูลด้วยเทคโนโลยี พัฒนาระบบสารสนเทศในสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้แบบดิจิทัล และควรมีการศึกษาระเบียบในเรื่องการจัดซื้อ จัดจ้าง การเงิน บัญชี ด้วยวิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชีและพัสดุได้ถูกต้องตามระเบียบ

1.4 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแนวทางการสอนที่ทันสมัย ค้นคว้าเทคนิคการสอนใหม่ๆ เช่น การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หรือการเรียนรู้แบบใช้โครงงาน (Project-Based Learning) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูผู้สอนให้เข้ารับการอบรมตามความสนใจ กระตุ้นให้ครูใช้เทคนิคการสอนใหม่ๆ ติดตามผลการสอนของครูและให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์

1.5 ทักษะด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องฝึกฝนและเปิดใจรับสิ่งใหม่ ด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของความรู้ใหม่ๆและแนวโน้มเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาองค์กร แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารจากองค์กรอื่น ฝึกการคิดเชิงกลยุทธ์ วิเคราะห์ภาพรวมขององค์กร และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ใช้เครื่องมือช่วยคิด เช่น SWOT Analysis ,Balance Scorecard หรือ Design Thinking

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่นในโอกาสต่อไป

เอกสารอ้างอิง

นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. *บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา*.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

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

มหาวิทยาลัยมหิดล. (2560). บทบาทของมหาวิทยาลัยไทยต่อ Thailand 4.0. (ออนไลน์).

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 134, ตอนที่ 40 ก, 1-94*.

สมบุรณ์ หวังโสภา. (2565). ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการ

อาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร. *การค้นคว้าอิสระ* ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและ*

การจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตาม

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

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

กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สุกรรยา อังคระษี. (2565). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลาเขต 2. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.

- สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์ และวิจิต แสงสว่าง. (2564). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(3), กรกฎาคม - กันยายน 2564.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers. (pp. 202-204).
- Drake, T. L., & Roe, W. H. (1986). *The Principal Ship* (3rd ed.). New York: Macmillan Harper and Row.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). "Determining sample size for research activities". *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

MANAGEMENT OF THE STUDENT SUPPORT SYSTEM
AT BENCHAMARACHARUNGSARIT SCHOOL UNDER THE OFFICE OF
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA, CHACHOENGSAO

รุจี พิศนอก¹ และ คัมภีร์ สุดแท้²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Rujee Pisonok¹ and Khambhee Sudtae²

Nakhonratchasima College

*Corresponding Author, E-mail: 6604033200176@nmc.ac.th, Khambhee@gmail.com

(Received: 11 February, 2025 ; Edit: 22 February, 2025; accepted: 27 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราปีการศึกษา 2567 จำนวน 121 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและด้านการส่งเสริมนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์

ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการคัดกรองนักเรียนและด้านการส่งเสริมนักเรียน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหาร, ช่วยเหลือนักเรียน ,ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

Abstract

This research aimed to 1) study the administration of student care system and 2) compare the administration of student care system classified by education level and work experience. The sample group used in the research was 121 school administrators and teachers in Bencharachangsarit School, Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office, academic year 2024. The sample size was determined according to the table of Krejci and Morgan and stratified random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67-1.00 and a reliability value of 0.96 for the entire questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research results found that;

1. The study found that the management of the student support system at Bencharachangsarit School under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Chachoengsao was at a high level.
2. The comparison of opinions on the management of the student support system at Bencharachangsarit School under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Chachoengsao, classified by educational level, showed no significant differences overall and in specific aspects, except for individual student recognition and student promotion, which exhibited statistically significant differences at the 0.05 level. When classified by experience, the overall and specific aspects showed statistically significant differences at the 0.05 level, except for student screening and student promotion, which showed no significant differences.

Keywords : Management , Student support, Student support system

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่ง ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้คนอันจะส่งผลให้สังคมโดยรวมดีขึ้น การศึกษาจึงมีความสำคัญกับทุกชีวิต การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงชาติ ศาสนา ศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม กีฬา ความปลอดภัย ความมีโอกาและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งมีสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ นโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย สร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคม และป้องกันภัยคุกคามในชีวิตทุกรูปแบบ โดยมีการดำเนินการตามแผนและมาตรการด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเข้มข้น (กระทรวงศึกษาธิการ,2567:1) ความหลากหลายของสังคมของมนุษย์นั้นมาจากครอบครัวที่มีความแตกต่างกัน พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 17 ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการนับอายุให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เด็กจึงต้องมาอยู่รวมกันในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเป็นสังคม ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา กำหนดให้มี ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารและครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา โดยการดำเนินงานและมีผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องด้วย เช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามประเมินผล พัฒนา ปรับปรุง ช่วยกันคิดช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้เด็กได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา,2553:14)

เด็กคืออนาคตของชาติจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีปัญหาในระบบการศึกษาของประเทศไทยหลายประการ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือความไม่เท่าเทียมและความเหลื่อมล้ำ มีเด็กไทยจำนวนไม่น้อยที่ต้องออกจากโรงเรียนหรือครอบครัวไม่มีเงินเรียนหนังสือและไม่สามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาได้ ความไม่เท่าเทียมกันทางการศึกษาในประเทศไทยเกิดจากสภาพทางสังคมรวมทั้งสถานะทางเศรษฐกิจ และครอบครัว สังคมที่อยู่อาศัยของประชาชน สภาพวัฒนธรรม การศึกษาในเขตเมืองและชนบท นอกจากนี้การศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการปลูกฝังคน ความรู้ความสามารถเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศของนักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพไม่เพียงแต่ความสามารถทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา แต่ยังมีความสามารถทางศีลธรรมและจริยธรรมด้วย การบรรลุถึงคุณลักษณะอันพึงปรารถนาทางสังคมและความสามารถในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

จะต้องสำเร็จโดยผ่านกระบวนการศึกษาเพื่อส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาดังกล่าวของเด็ก ในสถานศึกษา ส่วนของงานระบบการดูแลและช่วยเหลือเด็กนักเรียนนั้นจำเป็นต้องพัฒนาสภาพสังคม เพราะการพัฒนาอย่างรวดเร็วในด้านการสื่อสาร เทคโนโลยีสมัยใหม่ เศรษฐกิจ การแพร่ระบาดของ สารเสพติด ครอบครัว การพนัน การมีเชื้อ การทะเลาะวิวาท การแข่งขันในทุก ๆ รูปแบบ ทำให้เกิด ความเจ็บปวด ความวิตกกังวล ความเครียด การปรับตัวที่ไม่เหมาะสม ส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและ สุขภาพจิต (กรมสุขภาพจิต.2546:1) และในการช่วยเหลือเด็กนักเรียนทุกคนควรมีส่วนร่วม ครูควรให้ ความสนใจและเอาใจใส่เด็กนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการ ดำเนินการอย่างใกล้ชิด มีการประสานความร่วมมือกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา อันได้แก่คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร ตลอดจนครูทุกคนมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือเด็กนักเรียน(บุญยัง พรหมจารีย์,2560:12) ซึ่งสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรานั้นมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงระบบการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียน ทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง การให้ความสำคัญในเรื่องนี้จะช่วยสร้างสังคมที่ มีความรู้และมีศักยภาพในการพัฒนาอย่างยั่งยืน และยังมีการดูแลและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ หนึ่งในมาตรการสำคัญที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ดำเนินการคือการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา การดำเนินการนี้เน้นการสร้าง ภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันการเกิดผู้เสพรายใหม่ในกลุ่มเด็กและเยาวชน โดยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการ เรียนรู้เรื่องอันตรายของยาเสพติด รวมทั้งการให้คำปรึกษาและการสนับสนุนทางจิตวิทยาแก่ผู้ที่มี ปัญหอยาเป็นระบบ และสำนักงานยังพัฒนาระบบการติดตามและดูแลช่วยเหลือกลุ่มเด็กและ เยาวชนที่มีปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการนี้รวมถึงการจัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจที่มีความ เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ที่เป็นทางเลือกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและ ความหวังใหม่ๆ ให้แก่เยาวชนที่เคยมีปัญหา ทางสำนักงานเขตเชื่อว่าการพัฒนาทั้งระบบการศึกษา และการดูแลช่วยเหลือเด็กและเยาวชนอย่างมีการบูรณาการ จะช่วยสร้างสังคมที่ปลอดภัยและมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา,2567:37)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือเด็กนักเรียน โรงเรียนเบญจมราช รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ในการอำนวยความสะดวกและ การกำกับติดตามว่ามีแนวทางอย่างไรเพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา เพื่อลด ปัญหาของนักเรียนเสี่ยงมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ติดเกม ทะเลาะวิวาท เข้าถึงและติดยาเสพติดได้ง่าย มีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร ขาดความอบอุ่นในครอบครัวพ่อแม่หย่าร้าง ปัญหาการขาด เรียน เพื่อนำไปสู่การป้องกันปรับปรุงแก้ไขจึงควรมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือในสถานศึกษา การที่จะดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือเด็กนักเรียนภายในโรงเรียนจะสำเร็จและมีประสิทธิภาพที่ดีนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในเรื่องของการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน และการส่งต่อนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเฉพาะกับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาซึ่งเป็นนักเรียนในช่วงวัยรุ่นและเป็นวัยที่มีพฤติกรรมเสี่ยง การช่วยเหลือนักเรียนมีความสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถมีคุณธรรม จริยธรรม โดยผ่าน กระบวนการทางการศึกษา (เทิดศักดิ์ ยะยอง, 2562 :15)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ ใช้เป็นแนวทางในการได้ทราบถึงการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ตลอดจนหาทางวิธีแก้ปัญหาว่ามีสภาพการดำเนินงานเป็นอย่างไร ปฏิบัติได้ทุกขั้นตอนหรือไม่ และการดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพียงใดและในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบ การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ ปีการศึกษา ๒๕๖๗ จำนวน ๑๗๒ คน

2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ ปีการศึกษา ๒๕๖๗ จำนวน ๑๒๑ คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan .1970:607-610) โดยการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี ๕ ระดับ ดังนี้

๕ หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

๑ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามแนวคิดของ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามแนวคิดของ ตามแนวคิดของ การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (๒๕๕๙) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๒ ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (๒๕๕๓: ๗๔ – ๘๔)

๓ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสร้างแบบสอบถาม จำนวน ๓๕ ข้อ การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามแนวคิดของตามแนวคิดของ การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือ

นักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและพัฒนาจากนุรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564:78 – 96)

4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

8 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1 ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยพร้อมแบบสอบถามและแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยการสแกนคิวอาร์โค้ด ให้สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 121 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ และร้อยละ

2 วิเคราะห์การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การแปลความหมายตามหลักของเบสท์และคาห์น (Best and Kahn, 1993 : 247) ซึ่งมีค่าคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1 ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.04	0.63	มาก	5
2	การคัดกรองนักเรียน	4.17	0.53	มาก	1
3	การส่งเสริมนักเรียน	4.11	0.57	มาก	3
4	การป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.13	0.51	มาก	2
5	การส่งต่อ	4.11	0.52	มาก	4
ภาพรวม		4.11	0.47	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ท้การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคัดกรองนักเรียน ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.53) รองลงมาคือการป้องกันและแก้ไข ปัญหา ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.51) และด้านการส่งเสริมนักเรียน ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.57) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.63)

2. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ จันทบุรี ตามระดับ การศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ จันทบุรี ตามระดับ การศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญตรี		สูงกว่าปริญญตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.96	0.64	4.25	0.55	-2.48*	0.02
2	การคัดกรองนักเรียน	4.14	0.53	4.23	0.56	-0.83	0.41
3	การส่งเสริมนักเรียน	4.04	0.58	4.27	0.52	-2.11*	0.04
4	การป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.09	0.52	4.21	0.50	-1.14	0.26
5	การส่งต่อ	4.08	0.54	4.20	0.44	-1.16	0.25
ภาพรวม		4.06	0.47	4.23	0.43	-1.81	0.07

*p < .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ จันทบุรี ตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคลและด้านการส่งเสริมนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ จันทบุรี ตาม ประสิทธิภาพในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ จันทบุรี ตาม ประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.24	0.56	3.96	0.64	2.42*	0.02
2	การคัดกรองนักเรียน	4.28	0.50	4.12	0.54	1.52	0.13
3	การส่งเสริมนักเรียน	4.25	0.54	4.05	0.57	1.80	0.07
4	การป้องกันและแก้ไขปัญา	4.28	0.46	4.06	0.52	2.24*	0.03
5	การส่งต่อ	4.28	0.45	4.05	0.53	2.41*	0.02
ภาพรวม		4.27	0.43	4.05	0.47	2.46*	0.02

*p < .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการคัดกรองนักเรียนและด้านการส่งเสริมนักเรียน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากมีการกำกับให้ครูศึกษาข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อเป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูสามารถเข้าใจความต้องการและปัญหาของนักเรียนได้อย่างลึกซึ้ง มีการเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกปีการศึกษาครบทุกคนจะทำให้ครูสามารถรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและผลการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งเสริมการดำเนินการใช้แบบประเมิน SDQ (Strengths and Difficulties Questionnaire) ในกระบวนการคัดกรองนักเรียนเป็นมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการระบุปัญหาพฤติกรรม อารมณ์ และการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งเป็นการดูแลนักเรียนโดยวางแผนการช่วยเหลือและพัฒนาได้ตรงจุด

มากขึ้น มีการใช้ระบบออนไลน์วัดแววเพื่อคัดกรองนักเรียนยังเป็นการเพิ่มช่องทางในการประเมินที่ สะดวกและแม่นยำขึ้น ช่วยให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและรวดเร็วยิ่งขึ้นตลอดจนให้ ความสำคัญต่อการประชุมผู้ปกครองนักเรียนทุกภาคเรียนเพราะเป็นวิธีการที่ช่วยสร้างความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองให้มีส่วนร่วมด้วยช่วยกันในการพัฒนานักเรียนมากขึ้นเช่น การแต่งตั้ง ผู้ปกครองเครือข่ายประจำห้องเรียน การมีสมาคมศิษย์เก่า เป็นต้น มีช่องทางให้ผู้ปกครองสามารถ รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมและผลการเรียนของบุตรหลาน รวมถึงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ ครูและผู้บริหารเพื่อหาทางแก้ไขและพัฒนานักเรียนร่วมกัน มีการยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัล นักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา เป็นสิ่งที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ให้แก่นักเรียน ซึ่งส่งผลให้พวกเขามีความพยายามพัฒนาตนเองให้เป็นคนเก่ง คนดี แล้วเป็นคนที่มีความ ภูมิใจค้ำกันในตัวเองอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมากขึ้น นอกจากนี้ จะมีการติดตามผลการ ประเมินโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนยังเป็นการตรวจสอบความสำเร็จของ มาตรการที่ดำเนินการไปแล้ว รวมถึงการปรับปรุงแนวทางให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และมีการกำกับให้ครู เน้นแนวจัดกิจกรรมป้องกันและแก้ปัญหาให้นักเรียน เช่น กิจกรรม YC และกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน ผ่านช่องทางออนไลน์หรือครูแนะแนวซึ่งสอดคล้องกับ เณิมพงษ์ สุขสมพนารักษ์ (2561)

มีการให้ความสำคัญในด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำใน การคัดกรองนักเรียน โดยเฉพาะการระบุศักยภาพหรือจุดเด่นของนักเรียนได้อย่างรวดเร็วและสะดวก จึงทำให้การติดตามนักเรียนเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็วรวมไปถึงการเก็บรักษาข้อมูลของกลุ่ม เสี่ยงและกลุ่มมีปัญหาอย่างเป็นความลับเป็นการแสดงถึงความใส่ใจในจริยธรรมและการคุ้มครองสิทธิ ของนักเรียน เน้นการจัดการข้อมูลอย่างรัดกุมช่วยสร้างความไว้วางใจจากนักเรียนและผู้ปกครอง นอกจากนี้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน เช่น บันทึกพฤติกรรมเป็นลายลักษณ์อักษร หรือระบบตัดคะแนนความประพฤติ ยังช่วยให้สามารถติดตามพฤติกรรมของนักเรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถวางแผนแก้ไขปัญหามาตรังจุด กำกับติดตามครูที่ปรึกษาสม่ำเสมอ ในการช่วยเหลือนักเรียนเป็นการเสริมสร้างความรับผิดชอบของครูที่ปรึกษา และทำให้นักเรียนได้รับ การดูแลอย่างต่อเนื่อง สำหรับนักเรียนที่มีปัญหาหนักหรือซับซ้อน ต้องดำเนินการส่งต่อไปยัง หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเช่นการช่วยให้พวกเขาได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม การติดตามผล การส่งต่อและการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของทีมทำงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึง การสรุปรายงานผลให้ผู้ปกครองทราบ เป็นวิธีที่ทำให้ทุกฝ่ายสามารถรับรู้และร่วมมือกันแก้ไขปัญหา ได้อย่างมีประสิทธิภาพในงานการบริหารจัดการการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้พวกเขาสามารถเติบโตและพัฒนาได้อย่างมีคุณ ภาพ โรงเรียนและครูมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของ นักเรียน อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอกเพื่อให้เกิดผลลัพธ์

ที่ดีที่สุดต่อนักเรียนทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกับงานวิจัยของเดิม ปุราธาน (2558) การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนุรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564) การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการคัดกรองนักเรียนและด้านการส่งเสริมนักเรียน ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและด้านการส่งเสริมนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องการบริหารงานมีการกำกวมวางแผนงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีการจัดทำเอกสารหลักฐาน เพื่อบันทึกกระบวนการและผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารดูแลช่วยเหลือนักเรียนซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลป้องกันและส่งเสริม การบริหารงานบริหารดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้นจะเกิดคุณภาพและมีประสิทธิภาพได้เกิดจากความร่วมมือของทุกคนในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนนำไปสู่ความสำเร็จของระบบนี้ขึ้นอยู่กับการวางแผนที่ดี การสร้างความเข้าใจร่วมกันบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพ และการดูแลนักเรียนในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา สุขภาพจิต หรือพฤติกรรม การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ดีไม่เพียงสร้างความมั่นใจให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง แต่ยังช่วยสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเนตร มุลทองจาด (2564) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี โรงเรียนวัดอุดมรังสีเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี ไม่แตกต่างกัน ทวีศักดิ์ แก้วอาษา, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม และคณะ (2566) การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภิญญาพัชร แจ่มเรือนและธารินทร์ รसानนท์ (2567) การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือ

นักเรียน ในโรงเรียนเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของครูจำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งในแต่ละข้อสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการคัดกรองนักเรียนและด้านการส่งเสริมนักเรียน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการการส่งต่อ ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี อยู่ในสังคมและวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกับนักเรียนระยะห่างในช่วงวัยครูกับนักเรียนไม่มากทำให้เข้าใจกันง่าย เช่น การใช้เทคโนโลยีสื่อโซเชียลในปัจจุบันนี้ และกาสื่อสารแบบดิจิทัลยุคนี้ ทำให้เข้าใจในตัวนักเรียนได้ง่าย รู้เข้าใจในความสนใจและพฤติกรรมของนักเรียนได้ง่ายกว่า เข้าถึงพฤติกรรมนักเรียนในยุคสมัยนี้มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของมธุรดา ศรีสุขและกัลยมน อินทุสุต (2566) การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิวา ขุนชำนาญ (2566) ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลกับ 89 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก สถานศึกษาควรมีการดำเนินงานตามแนวทางดังนี้ ผู้บริหารอาจจะมีจัดการอบรมโดยประสานจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกส่งเสริมการใช้แบบประเมิน SDQ และใช้ระบบออนไลน์วัดแววในการคัดกรองนักเรียนเพื่อรวบรวมข้อมูลในการคัดกรองนักเรียน

1.2 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนผู้บริหารอาจจะมีกำกับให้ครูแนะแนวจัดกิจกรรมป้องกันและแก้ปัญหานักเรียน เช่น กิจกรรม YC และกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน ผ่านช่องทาง

ออนไลน์หรือผ่านครูแนะแนว และนิเทศ ติดตามสรุปผลการป้องกันและแก้ปัญหานักเรียนโดยจัดทำ
ข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2546). *คู่มือครูที่ปรึกษาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนช่วงชั้นที่ 1 – ช่วงชั้นที่ 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6)*. กรุงเทพฯ: องค์การส่งเสริมสุขภาพเยาวชนไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2567 จาก <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024/>
- ขวัญเนตร มูลทองจาด. (2564). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เฉลิมพงษ์ สุขสมพนาภิรักษ์. (2561). *การพัฒนากระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านช่างหม้อ อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เต็ม ปุราถาเน. (2558). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 9(1), 26-33.
- ทวีศักดิ์ แก้วอาษา, วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม, & คณะ. (2566). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารวิชาการและวิจัยสหวิทยาการ*.
- เทิดศักดิ์ ยะยอง. (2562). การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านดอยคำ อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กระบวนการบริหารงานวงจรคุณภาพของเดมมิง. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. สำนักหอสมุด.
- นุรมาน พิทักษ์สุขสันต์. (2564). *การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสาบบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญยิ่ง พรหมจารี. (2560). *การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิต).* มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. สำนักงานทรัพยากรวิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ.
- ภิญญาพัชร แจ่มเรือน, & ธารินทร์ รสานนท์. (2567). *การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน เขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร. Journal of Buddhist Education and Research (JBER), 10(4), 377-389.*
- มธุรดา ศรีสุข, & กัลยมน อินทุสุต. (2566). *การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. Journal of Legal Entity Management and Local Innovation, 9(8), 967-978.*
- ศิวา ขุนชำนาญ. (2566). *การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิต).* มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา.*
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2567 จาก*
<https://searchlaw.ocs.go.th/council-of-state/#/public/doc/R3dSUWRxdFRRK25xekxWRDA5U2VsQT09>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน. กระทรวงศึกษาธิการ.*
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). "Determining sample size for research activities". *Educational and Psychological Measurement.*

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4**
**Motivation in the Performance of teachers Pakchong school group
under Nakhon Ratchasima Primary Educational
Service Area Office, Area 4**

ธีรภัทร์ โพธิ์สุวรรณ และ ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล
วิทยาลัยนครราชสีมา

Teerapat posuwan and Pradit Chatjaratkoon
Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6604033200152@nmc.ac.th

(Received: 11 December, 2024 ; Edit: 17 January, 2025; accepted: 22 January, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 144 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน, กลุ่มโรงเรียนปากช่อง

Abstract

This research aims to: 1) Study the level of motivation in the performance of teachers in the Pakchong school group under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 4; 2) Compare the motivation in the performance of teachers in the Pakchong school group under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 4, classified by education level and work experience. The sample group used in this study consisted of 144 teachers from the Pakchong school group under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 4 for the academic year 2024. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and a stratified random sampling method was applied. The research tool used was a 5-point Likert scale questionnaire, which yielded a consistency index between 0.67 - 1.00, and the overall reliability of the questionnaire was 0.90. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings are as follows:

1. The motivation of teachers in Pak Chong School Group, under the Office of the Primary Education Area 4, Nakhon Ratchasima, in general, is at a high level.
 2. Teachers with different levels of education have opinions on the motivation of teachers in Pak Chong School Group, under the Office of the Primary Education Area 4, in general and in each aspect, no different.
 3. Teachers with different work experiences have opinions on the motivation of teachers in Pak Chong School Group, under the Office of the Primary Education Area 4, in general, no different.
- Keywords :** Motivation for Teaching Performance, Pak Chong School group

Keywords: Teachers' motivation to work, Pak Chong School Group

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ พัฒนาความคิด ความสามารถ และความรู้ในสาขาต่าง ๆ ช่วยให้ผู้คนสามารถพัฒนาตนเองและเติบโตได้อย่างเต็มที่ การศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลเติบโต แต่ยังช่วยสร้างสังคมที่มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม สามารถดำรงชีวิต

อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขัน และยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนการสอนในห้องเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความเข้าใจในความต้องการของครูผู้สอน การใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมจะสามารถช่วยให้ผู้บริหารทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่นเสียสละอุทิศร่างกาย แรงใจและสติปัญญา อย่างเต็มศักยภาพ จะเห็นได้ว่าเมื่อครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคคลเหล่านั้นบรรลุความต้องการของตนเองแล้ว ก็จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (อรสา เพชรนัย, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนในพื้นที่อำเภอปากช่อง อำเภอสีคิ้ว และอำเภอสูงเนิน ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล มีหน้าที่จัดการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเท่าเทียมกัน โดยมีปริมาณงาน ผลการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนา ซึ่งจากรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 พบว่า ยังมีปัญหาและอุปสรรค ที่ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่ไม่เหมาะสม ขาดการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้า ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางหรือการทำงานที่ไม่ตรงกับสาขาวิชา ที่ตนมีความถนัด ภาระงานและปริมาณงานที่หนัก การเอาเปรียบจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน และผลตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อความรับผิดชอบของงานที่มากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ซึ่งผลจากการศึกษาค้นคว้า ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการส่งเสริม การสร้างแรงจูงใจ ไปใช้ประกอบการพัฒนางานบริหารบุคคล อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน

2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 227 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 144 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซ์และมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ (Herzberg, Bernard & Babara, 1959) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากแนวคิดทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ (Herzberg, Bernard & Babara, 1959) ได้จำนวนแบบสอบถาม 30 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนปากช่อง อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 144 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (วิเชียร เกตุสิงห์ ,2538) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.05	0.52	มาก	2
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.95	0.57	มาก	4
3	ด้านลักษณะของงาน	4.12	0.50	มาก	1
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.83	0.42	มาก	5
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน	3.97	0.35	มาก	3
ภาพรวม		3.97	0.35	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.= 0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=4.12$, S.D.= 0.50) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.52) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X}=3.97$, S.D.= 0.35) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.95$, S.D.= 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.83$, S.D.= 0.42)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 2 – ตารางที่ 3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับ ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.09	0.52	3.95	0.52	1.37	.172
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	0.58	3.87	0.55	0.92	.358
3	ด้านลักษณะของงาน	4.10	0.50	4.16	0.48	-0.60	.549
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.82	0.43	3.83	0.39	-0.13	.895
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.92	0.60	3.83	0.64	0.74	.462
ภาพรวม		3.98	0.34	3.93	0.37	0.78	.440

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.05	0.51	4.06	0.55	-0.19	.852
2	ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	3.86	0.57	4.08	0.56	-2.25*	.026
3	ด้านลักษณะของงาน	4.03	0.50	4.24	0.46	-2.61*	.010
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.79	0.38	3.89	0.46	-1.35	.179
5	ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	3.93	0.35	4.02	0.34	0.76	.449
ภาพรวม		3.93	0.35	4.02	0.34	-1.57	.118

*p < .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในระบบการศึกษา เข้าใจหลักสูตร นโยบาย และกฎระเบียบต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูผู้สอนทั้งระบบ ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน มีทักษะการวางแผนและการจัดการ สามารถวางแผนกลยุทธ์ระยะยาวและระยะสั้น มีการจัดสรร

งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม สามารถในการแก้ปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครู และการเรียนการสอน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ในด้านวิชาการ ช่วยกระตุ้นให้ครูมีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในงานที่ทำ การสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความยุติธรรมและความโปร่งใส ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม มีความโปร่งใสในการทำงานและตัดสินใจอย่างเป็นธรรม มีความอดทนและความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจต่อปัญหาของครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีจึงไม่ใช่แค่ผู้บริหาร แต่เป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้จัดการที่มีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทุกคนในโรงเรียน การมีคุณสมบัติเหล่านี้จะช่วยสร้างโรงเรียนที่มีคุณภาพ ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือ ครูผู้สอนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างสำเร็จ ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามและการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการปฏิบัติงานในระดับสูง เมื่อผู้บริหารเห็นและยอมรับความสามารถของครูผู้สอน ได้รับโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในหน้าที่การงาน เช่น การได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายมากขึ้น หรือโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ๆ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารไม่เพียงแต่ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกมีคุณค่าและมั่นใจในการทำงาน แต่ยังช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ การพัฒนา และโอกาสในการเติบโตทั้งในด้านอาชีพและบุคคล ซึ่งสามารถส่งผลให้บุคคลนั้นเติบโตและประสบความสำเร็จในอาชีพการงานมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรการศึกษาประสบผลสำเร็จและครูมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภฤต ศาสตราโชติ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุก (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเน้นความเท่าเทียมในด้านโอกาสการพัฒนาวิชาชีพของครูทุกคน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาระดับใด แต่ผู้บริหารจะเน้นให้ทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนความรู้ทักษะการสอน ตามความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงการยอมรับในคุณค่าของครูทุกคน โดยไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติหรือสร้างความแตกต่างในระดับการศึกษา ที่เป็นผลต่อสิทธิและโอกาสของการเติบโตในสายอาชีพการสอน การส่งเสริมการพัฒนาครูในเชิงความรู้และทักษะสอนจะมีความสำคัญมากกว่าการแบ่งแยกระดับการศึกษาอย่างชัดเจน การดำเนินการตามนโยบายของโรงเรียนแต่ละแห่ง มุ่งเน้นให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรม ไม่ทำการแยกหรือแบ่งระดับการศึกษาของครูออกเป็นกลุ่มๆ ตามเกณฑ์ต่างๆ เช่น การแบ่งแยกตามหรือการกำหนดสิทธิประโยชน์เฉพาะกลุ่มตามความแตกต่างของระดับการศึกษาทำให้การทำงานร่วมกันในโรงเรียนจะเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความร่วมมือมากขึ้น เพราะทุกคนรู้สึกเท่าเทียมกัน มีความสำคัญและได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งรวมถึงการ

ส่งเสริมให้ข้าราชการครูทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม พร้อมทั้งชี้แจงและมอบหมายงานอย่างชัดเจน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านการงานและการพัฒนาบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถเติบโตในสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรม และสนับสนุนการพัฒนาทักษะของทุกคน นอกจากนี้ยังมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร และข้าราชการครู จึงทำให้ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงณา ผดุงเศรษฐกิจ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของ ศักรินทร์ ศรีตระกูล และ ศักฤทธิ์ ศิลาลัย (2565) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญหรือมีการตัดสินใจตามประสบการณ์ในการทำงานของครู ในแง่ของการเลือกปฏิบัติหรือสร้างความแตกต่างในโอกาสหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาหรือระดับประสบการณ์ในการทำงาน เช่น การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน หรือการพัฒนาวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นให้ทุกครูมีโอกาส ในการพัฒนาและเติบโตในอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากหรือครูที่มีประสบการณ์น้อยให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทุกคนตามศักยภาพของแต่ละคน โดยไม่จำกัดเฉพาะครูที่มีประสบการณ์น้อยหรือมาก แต่เน้นการสร้างโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ภายใต้หลักการและกฎระเบียบที่เหมือนกัน และให้ครูผู้สอนทุกคนเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในอดีตและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น โดยการแบ่งปันความคิดเห็นหรือประสบการณ์ในการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น การสะท้อนผลการสอนและการปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่องเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการสอน การประเมินผลตามความสามารถ ประเมินคุณภาพของครูจะขึ้นอยู่กับทักษะการสอน ความสามารถในการพัฒนาเด็ก และการปฏิบัติงานที่ดี มากกว่าการพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงาน การบริหารแบบนี้ทำให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสร้างความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นที่การดูแลผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการร่วมมือและการพัฒนาบุคลากรทั้งในแง่ของการสร้างความเข้าใจและศรัทธาในวิชาชีพ การทำงานร่วมกันของครูที่มีประสบการณ์มากและน้อยสามารถช่วยส่งเสริมและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกัน โดยไม่จำเป็นต้องแบ่งแยกสถานะหรือประสบการณ์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้การทำงานใน

โรงเรียนประสบความสำเร็จ จึงทำครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญุภัค ดิเรกชนาสิน (2562) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ฤทธิวงศ์และศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศร (2565) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรตระหนักและเห็นถึงความสำคัญ ยอมรับในความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของครูผู้สอน รวมถึงความพึงพอใจและการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ความสำเร็จในการทำงานของครูผู้สอนสามารถวัดได้จากความสามารถในการช่วยนักเรียนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น ผลการสอบหรือการพัฒนาทักษะต่างๆ ของนักเรียน โดยครูผู้สอนจะต้องมีวิธีการสอนที่สามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้นักเรียนมีความเข้าใจและความสามารถในการเรียนรู้ที่ดีขึ้นโดยผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จของครู รวมถึงให้การยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของแต่ละคน ซึ่งจะทำให้ครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดผลดีต่อสถานศึกษา

1.2 ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล และมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ มีความหลากหลายและแตกต่างกันไปตามเป้าหมายการพัฒนาของโรงเรียน รวมถึงความต้องการในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพของครูเอง งานเหล่านี้อาจครอบคลุมหลายด้าน ทั้งในเรื่องการสอน การบริหารจัดการห้องเรียน การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร หรือแม้กระทั่งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอื่นๆ ของโรงเรียน มีแผนงานและการจัดครูผู้รับผิดชอบงานในหน้าที่นั้น ๆ ให้ครูรับรู้ และเข้าใจในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย การมอบหมายงานของผู้บริหารให้กับครูนั้นไม่เพียงแค่ง่ายข้องกับการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทั้งในด้านวิชาการและกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน ครูจึงมีบทบาทที่สำคัญในการร่วมมือกับผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียมในการตัดสินใจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นพิเศษ จากความรู้ความสามารถของครู โดยมีผลงานเชิงประจักษ์และได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาและจากเพื่อนครูในโรงเรียน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการอบรมในสาขาต่างๆ

ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จะช่วยเปิดโอกาสให้ครูมีความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งงานและการพัฒนาทางวิชาการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครูนั้นไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับผลการเลื่อนตำแหน่งหรือประสบการณ์ที่มี แต่ยังขึ้นอยู่กับการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ ทักษะการสอน และบทบาทในการพัฒนาการศึกษาในระดับที่กว้างขึ้น การมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียน รวมถึงการมีบทบาทในการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศ เป็นสิ่งที่สำคัญในการเติบโตในอาชีพครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.2 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆและหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนหนองสาหร่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

เอกสารอ้างอิง

- ชัยญาณัก ดิเรกชนาสิน. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธนภุต ศาสตราโชติ. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์*. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1*. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุย. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ*. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรพจน์ สิงหาราช. (2555). *การจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักรินทร์ ศรีตระกูล และ ศักุทธิ์ ศิลาฉาย. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. (2565). *แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก*. แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ. 2566–2570. สพ. นครราชสีมา เขต 4. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4.

สุภาวดี ฤทธิวงศ์ & ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์สร. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Crobach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper Collins Publishers.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Hill Book.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970, Autumn). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.

**การสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**
**The Relationships of School with Community Group Prakonchai 3
Buriram Primary Educational Service Area 2**

มิชาดา สมบันย์¹ และองอาจ เทียมกลาง²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Michada Somban¹ and Ongart Thiamklang²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : michadaya43@gmail.com , Ongart@nmc.ac.th

(Received: 10 February, 2025 ; Edit: 22 February, 2025; accepted: 27 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการสร้างสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 110 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซ์และมอร์แกน และสุ่มแบบสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การสร้างสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรการสร้างสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรการสร้างสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การสร้างสัมพันธ์, กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 ,ความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน

Abstract

The objectives of this research are to 1) study the level of Relationships of School with community Group Prakonchai 3 Buriram Primary Educational Service Area 2 2) Compare Relationships of School with community Group Prakonchai 3 Buriram Primary Educational Service Area 2 , classified by educational level. and work experience

Sample group used in research Educational institution administrators and teachers Relationships of School with community Group Prakonchai 3 Buriram Primary Educational Service Area 2 , totaling 110 people, determined the sample size according to Krejci and Morgan's table. and stratified random sampling The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67-1.00 and a confidence value for the entire questionnaire of 0.94. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and deviation. standard T-test (t-test)

The research results found that:

1. Relationships of School with community Group Prakonchai 3 Buriram Primary Educational Service Area 2 is at a high level.
2. Results of comparing opinions of Relationships of School with community Group Prakonchai 3 Buriram Primary Educational Service Area 2 , classified by educational level, Overall and each aspect They are significantly different at the .05 level.
3. Results of comparing opinions on Relationships of School with community Group Prakonchai 3 Buriram Primary Educational Service Area 2 , classified according to work experience Overall and each aspect They are significantly different at the .05 level.

Keywords : The Relationships, Group Prakonchai 3, The Relationships of School with Community

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนถือเป็นความสำคัญของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในชนบท ดังนั้น การสร้างสัมพันธ์อันดีกับชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการดำเนินงานของโรงเรียน การละเลยไม่เห็นความสำคัญของชุมชนถือเป็นการมองข้ามทรัพยากรที่สำคัญที่จะอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงานของโรงเรียนไปอย่าง น่าเสียดายและบางที่อาจจะก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการดำเนินการได้ โรงเรียนจะต้องมีการสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

ชุมชนจึงมีบทบาทและความสำคัญในการดูแลส่งเสริมโรงเรียน เพื่อมุ่งหวังให้สมาชิกในชุมชนได้เข้ารับการการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ ซึ่งในการพัฒนาโรงเรียนนั้น ชุมชนมีบทบาทโดยการให้ความร่วมมือสนับสนุนจากชุมชนทั้งในเรื่องเงิน วัสดุอุปกรณ์และสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนแรงงาน แรงใจ จากชุมชน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเป็นสมบัติส่วนรวมของชุมชนที่มีคุณค่า (นาวัน แกละสมุทร, 2562) การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชน ไม่ใช่เป็นหน้าที่ของครูเพียงผู้เดียว โรงเรียนจะต้องร่วมมือกับชุมชนให้ประชาชนได้รับรู้และเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตลอดจนสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ร่วมมือในการวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียน ร่วมคิด ร่วมทำด้วยความบริสุทธิ์ใจ โปร่งใสและตรวจสอบได้ (ปฏิภาณ ศาสตรอำณวย, 2561 : 130)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนกับชุมชนไว้ดังนี้ มาตรา 24 (6) การจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) การบริหารงานความสัมพันธ์ของชุมชนกับโรงเรียนเป็นการบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) คือ ให้สถานศึกษาร่วมกับ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 193)

โรงเรียนถือเป็นหน่วยงานราชการที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนอีกหน่วยงานหนึ่งที่ต้องใช้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกับชุมชนมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น โรงเรียนประถมศึกษาหรือโรงเรียนขยายโอกาสในเขตชนบท การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างหนึ่งในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ขณะเดียวกัน ถ้าหากไม่มีการสร้างความสัมพันธ์ในระหว่างชุมชนและโรงเรียน ก็อาจส่งผลให้เกิดปัญหาและเกิดอุปสรรคในการดำเนินงานรวมถึงขาดบุคลากรและขาดทรัพยากรสำคัญในการดำเนินงานและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นโรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างมาก เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในการส่งเสริมพัฒนาโรงเรียน เพื่อมุ่งหวังให้ประชากรภายในชุมชนได้เข้ารับการการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ และเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม ซึ่งชุมชนมีบทบาทสำคัญในด้านการสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษา ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนจึงเป็นหน้าที่ของโรงเรียนอีกประการหนึ่งนอกจากหน้าที่ในการจัดการศึกษา ทั้งนี้โรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลาผลกระทบของโรงเรียนต่อชุมชน คือ ความสามารถในการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อคุณภาพของบุคคลในชุมชนนั้น ในขณะเดียวกันชุมชนก็มีผลกระทบต่อโรงเรียนเช่นเดียวกัน คือ ในการจัดการศึกษาจะได้ผลเพียงใดย่อมขึ้นกับความร่วมมือและการสนับสนุนของชุมชน ถ้าหากชุมชนไม่ให้ความร่วมมือหรือไม่ให้การสนับสนุน โรงเรียนก็ไม่สามารถจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงเป็นไปในลักษณะที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

ปัญหาของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในกลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่าโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายประ

โคนชัย 3 ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างจริงจังอีกทั้งในด้านการเข้ามามีบทบาทของชุมชนกับโรงเรียนยังขาดการมีส่วนร่วมและประสานงานไม่ต่อเนื่อง ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับโรงเรียนและชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยประชากรและทรัพยากรจากชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เช่น การปรับปรุงทัศนสิ่งปลูกสร้างอาคารสถานที่ทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดการศึกษาโดยการให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการวางแผนการดำเนินงานร่วมกันเพื่อประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนในกลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและเป็นการเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลโดยงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงมีภารกิจที่สำคัญเป็นงานยากที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติให้สำเร็จ อีกทั้งงานวิจัยนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารครูและผู้เกี่ยวข้องในกลุ่มประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนส่งเสริมความร่วมมือและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของโรงเรียนกับชุมชนกลุ่มประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกันไป
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นต่อการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกันไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน กลุ่มประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 155 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 110 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557 : 49) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน ตามแนวคิดของ Ross (1976) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากศิริพร เพ็งพา (2560) ได้จำนวนแบบสอบถาม 36 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในกลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 36 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อประธานกลุ่มประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 110 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 67) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนกลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้ค่า t - test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. การสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน และด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D		
1	การประชาสัมพันธ์โรงเรียน	4.32	0.33	มาก	2
2	การให้บริการชุมชน	4.34	0.36	มาก	1
3	การมีส่วนร่วมในชุมชน	4.30	0.36	มาก	3
ภาพรวม		4.32	0.27	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่าการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D = 0.27) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้บริการชุมชน ($\bar{X} = 4.34$, S.D = 0.36) รองลงมาคือ ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน ($\bar{X} = 4.32$, S.D = 0.33) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน ($\bar{X} = 4.30$, S.D = 0.36) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่าย ประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม

และรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับ ปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1	การประชาสัมพันธ์ โรงเรียน	4.26	0.32	4.49	0.33	3.21*	.002
2	การให้บริการชุมชน	4.25	0.35	4.58	0.26	4.69*	.000
3	การมีส่วนร่วมในชุมชน	4.24	0.37	4.46	0.27	3.00*	.003
ภาพรวม		4.25	0.27	4.51	0.18	4.81	.000

*p ≤ .05

จากตาราง 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่าย ประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่าย ประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1	การประชาสัมพันธ์ โรงเรียน	4.27	0.31	4.41	0.36	-2.07*	.041
2	การให้บริการชุมชน	4.25	0.31	4.49	0.39	-3.45*	.001
3	การมีส่วนร่วมในชุมชน	4.19	0.34	4.47	0.32	-4.30*	.000
ภาพรวม		4.24	0.23	4.45	0.29	-4.31*	.000

*p ≤ .05

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มเครือข่ายประกันชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่ายประกันชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญ มาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่มเครือข่ายประกันชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ด้านที่มากที่สุดคือด้านการให้บริการชุมชน รองลงมาคือด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียนและด้านที่น้อยที่สุดคือด้านการมีส่วนร่วมในชุมชนตามลำดับ ทั้งนี้ เพราะว่าสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายประกันชัย 3 มีการส่งเสริมการสร้างความไว้วางใจร่วมกันในการบริหารจัดการระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อีกทั้งโรงเรียนให้ความสำคัญในด้านการให้บริการชุมชน มากเป็นอันดับหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการสนามกีฬาของโรงเรียนให้เป็นที่ออกกำลังกายและการแข่งขันกีฬาของชุมชนหรือให้ชุมชนยืมวัสดุ อุปกรณ์ และใช้อาคารและสถานที่เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลให้การสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายประกันชัย 3 กับชุมชน เป็นไปในทิศทางที่ดี นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร เช่น โรงเรียนมีการจัดปฐมนิเทศนักเรียนก่อนเปิดภาคเรียน มีการจัดทำรายงานผลการเรียนของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบ มีการจัดเผยแพร่ความรู้ด้านต่าง ๆ และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของครูและนักเรียนให้ชุมชนทราบอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งในด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน โรงเรียนยังให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านต่างๆ เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬา กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมงานประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนเพื่อพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ส่งผลให้ ความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนในกลุ่มเครือข่ายประกันชัย 3 อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วิภาวรรณ เอียดขนาน (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และปองขวัญ จุลลา (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่ม เครือข่ายประกันชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับ การศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้การที่ผู้บริหารและ

ครูผู้สอนมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน เป็นผลทำให้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการการวางแผน ตลอดจนประสบการณ์การบริหารงานด้านต่างๆ หรือการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การแสดงออกในทางความคิด ความกล้าตัดสินใจในการบริหารจัดการที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนในกลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 แตกต่าง กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี ภาคโร (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจริยพร แดงซุด (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 ผลการศึกษาพบว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน กลุ่ม เครือข่ายประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็น หรือทัศนคติในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาที่มากกว่า บุคคลนั้นย่อมมีความใกล้ชิด สนับสนุนกับชุมชนมากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจริยพร แดงซุด (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 ผลการวิจัยพบว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ นอกจากนั้นจากรุภา ทรัพย์มี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชนของโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 3 ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริการชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีบทบาทในการวางแผนการ ดำเนินงานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานในกระบวนการของการสร้างความสัมพันธ์ ของโรงเรียนกับชุมชน เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของโรงเรียนกับชุมชน

1.2 ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนใน ด้านการให้บริการชุมชน เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ชุมชนจัดขึ้นหรือการให้ความช่วยเหลือแก่ ชุมชนในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านอาคารสถานที่ ด้านการให้ความรู้ ความร่วมมือต่างๆ อย่างเต็มที่ เพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนในด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนในเรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันกับชุมชน

2.2 ควรศึกษาบริบทของโรงเรียนในด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.

2546. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

จริยพร แต่งชุด. (2564). แนวทางการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7. หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จารุภา ทรัพย์มี. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. หลักสูตรการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วีอินเตอร์พรีนทร์.

นาวัน แกละสมุท. (2562). การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ระดับปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปฎิภาณ ศาสตรอำนวย และคณะ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วารสารครู ศาสตรอุตสาหกรรมการ, 17(1), 129-134.

ปองขวัญ จุลลา. (2566). กลยุทธ์การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์, 9(2), 71-72.

วิภาวรรณ เอียดขนาน. (2567). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารมหาจุฬาลงกรณ, 11(3), 450-451.

ศิริพร เพ็งพา. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนบ้านสำนักทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สาวิตรี ภาคโร. (2567). การสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9(2), 31-34.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.

- Cornbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, S. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Ross, M. G. (1967). *Community organization, theory: Principles and practice*. New York: Harper & Row.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

Creative Leadership of school Administrations Prakhonchai group 3
Under the Burirum Primary Educational Area Office, Area 2

ชลธิชา ทองมี¹ และ องอาจ เทียมกลาง²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Chonticha Thongmee¹ and Ongart Thiamklang²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail: 6604033200159@nma.ac.th, Ongart@nmc.ac.th

(Received: 13 February, 2025 ; Edit: 22 February, 2025; accepted: 27 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาจำนวน 110 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน และสุ่มแบบสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ : กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Abstract

The objective of this research is to study and compare the creative leadership of educational institution administrators. Prakhonchai group 3 under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by educational level. And work experience. The sample group included 110 educational institution administrators, teachers, and educational personnel. The sample size was determined according to the Krejci and Morgan's rails and randomized, stratified. The research tool was a 5-level estimation scale questionnaire with a consistency index between 0.67-1.00 and a confidence value of the entire questionnaire equal to 0.93. Statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. T-test

The research results found that

1. Creative leadership of educational institution administrators Prakhonchai Group 3 under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2 is at a high level.
2. Results of comparing opinions on creative leadership of educational institution administrators. Prakhonchai Group 3 under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by overall education level. They differ significantly at the level of .05 Except for the aspect of considering individuality. And teamwork no different.
3. Results of comparing opinions on creative leadership of educational institution administrators. Prakhonchai Group 3 under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified according to work experience Overall and each aspect. They are significantly different at the .05 level.

Keywords: Creative leadership, Prakhonchai Group 3

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยีและสังคม ภาครัฐและองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในด้านการศึกษา การบริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่เท่านั้น แต่ยังต้องมีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่ตอบสนองต่อความต้องการของโลกยุคใหม่ ซึ่งสิ่งนี้ไม่สามารถสำเร็จได้ หากขาดผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีภาวะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีความหลากหลายตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถปรับเปลี่ยนได้เสมอเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ภายใต้ข้อจำกัดและการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นการบริหารงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้คณะครูทำงานอย่างมีอิสระทั้งด้านความคิด การออกแบบงาน การจัดการบริหารงานตามโครงการที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับ (ธีระ รุญเจริญ, 2553) ที่กล่าวว่า การที่จะสามารถผลิตกำลังคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการเตรียมการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพร้อม และให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษา มีมาตรฐานและคุณภาพ ดังนั้น การบริหารและจัดการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีศักยภาพและมีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยมุ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 กล่าวถึงความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ และสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพ เคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมของชาติการกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การบริหารสถานศึกษาเป็นศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผนและวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบแบบแผน เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2554) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และก่อให้เกิดศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด โดยต้องอาศัยการกำหนดขั้นตอนวิธีการอย่างเป็นระบบระเบียบ มีการจัดการทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรด้านอื่น ๆ ให้คุ้มค่าที่สุด รวมถึงการประเมินผล เพื่อนำผลที่ได้กลับมาแก้ไขปรับปรุง ให้สอดคล้องและเหมาะสม อีกทั้งยังต้องคอยช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน และแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการทำงานขององค์การ ทั้งนี้ การบริหารที่มีความพร้อมมีการกำหนดแบบแผนที่ชัดเจนย่อมนำองค์การสู่ความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายของการทำงาน (พิมพ์พร จารุจิตร, 2559)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นแนวคิดที่สำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการนำแนวคิดใหม่ๆ และวิธีการที่แปลกใหม่มาปรับใช้ในองค์กร โดยเน้นการคิดเชิงบวกและสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถนำพาสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นไม่เพียงแต่การคิดหาวิธีใหม่ๆ เท่านั้น แต่ยังต้องมีกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้พวกเขามีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์การเรียนรู้

การสอน ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะต่างๆ ของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบการศึกษาในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการสร้างสรรค์วิธีการเรียนรู้ที่ท้าทายและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ย่อมอาศัยความเชื่อมั่นพื้นฐานที่ว่า ในสถานศึกษาสามารถมีผู้นำได้หลายคน โดยสามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยหลักการ 10 ประการ คือ มีการเรียนรู้แบบทีมกล่าวคือเรียนรู้การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มองครุว่าเป็นผู้นำการไว้วางใจ มีการสนับสนุนความคิดริเริ่มและการพัฒนาตนเองของครู มีการร่วมกันคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการศึกษา มีการให้ความสนใจกับชุมชน ให้ความสำคัญกับคน สร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มีความเอาใจใส่ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ และมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน (จุฑาธิปต์ ทัพไทย, 2560) สอดคล้องกับแนวคิดของปิลันธน์ วีระภัทรกุล (2560) กล่าวว่า องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องดำเนินงานโดยใช้ความรู้ความเข้าใจเป็นฐานมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนสู่ความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ โดยมีหลักการ 10 ประการ คือ เป็นผู้นำทางการเรียนรู้ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นผู้มีทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน เป็นผู้นำที่มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ให้ความสำคัญกับการทำงานและมีความเป็นผู้นำของผู้หน้าที่ดี สามารถสร้างแรงจูงใจให้มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร สร้างเครือข่ายการสื่อสารแบบสองทาง เป็นผู้นำสัมพันธ์ภาพและความใกล้ชิด กระจายอำนาจและการตัดสินใจ และเป็นผู้นำบริหารความเสี่ยง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารให้องค์กร มีการพัฒนาอย่างก้าวหน้า มีความเจริญรุ่งเรืองและสร้างวัฒนธรรมใหม่อย่างกว้างขวาง ซึ่งเหมาะสมกับปัจจุบันและในอนาคตอย่างยิ่ง

การที่สถานศึกษาแต่ละแห่งจะพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์และมั่นคง เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้น จะเป็นต้นแบบและมาตรฐานให้บุคคลกรได้ยึดถือ ด้วยวิธีการที่น่าสนใจ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา (รอชียะห์ ลาเต๊ะ, 2561) ดังนั้นสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านประกอบกัน นอกจากความรู้หรือประสบการณ์ สิ่งสำคัญอีกประการ คือ กระบวนการคิด หรือความคิดสร้างสรรค์ การคิดนอกกรอบ มีความคิดแปลกใหม่ที่น่าสนใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรหาวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างไป เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาไปอย่างยั่งยืนและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การติดตามการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ วิทยาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มจำนวนของนักเรียน สิ่งเหล่านี้โรงเรียนจะต้องใช้เป็นข้อมูลในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากถือเป็นบุคคลสำคัญ ในการพัฒนาหรือปรับปรุงสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ของสถานศึกษาและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเตรียมความพร้อมด้วยการส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนร่วมวางแผนให้สถานศึกษา มีระบบการพัฒนาผู้เรียน แหล่งเรียนรู้

สภาพแวดล้อม หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเอง อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต (ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีวิสัยทัศน์ คือ “ยึดหลักธรรมาภิบาล พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ สู่คุณภาพห้องเรียน” มุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารในสถานศึกษา และเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้นอย่างไรก็ตามจากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบปัญหาบางประการเกี่ยวกับการบริหารในรูปแบบเดิม ในกรอบเดิม มีการแบ่งหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน ขาดการพูดคุยในการทำงาน จึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดอุปสรรคมีการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนล่าช้า บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานผู้บริหารจึงควรทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การแสดงออกเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงานและการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม หากผู้บริหารใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมแล้วเชื่อได้ว่าการบริหารสถานศึกษาจะบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพ และเตรียมพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีวิธีการสื่อสารโดยสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน การสร้างสรรค์วิธีการใหม่ เพื่อเสริมแรงให้กับบุคลากรในองค์กร การศึกษา เป็นเครื่องมือของการสร้างอย่างสร้างสรรค์ก่อให้เกิดผลผลิตในทางสร้างสรรค์เป็นผลผลิตใหม่ ๆ ที่เกิดจากความคิดสติปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีความรับผิดชอบตลอดเวลา และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 155 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 110 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกนและได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Robinson (2007) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก สุรศักดิ์ ปักการะโล(2565) ได้จำนวน 35 ข้อ

4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในกลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 7 สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1 ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมาไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 110 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (อ้างอิง บุญชม ศรีสะอาด 2553: 67) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้ค่า t- test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.33	0.36	มาก	2
2	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.30	0.40	มาก	5
3	ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.32	0.41	มาก	3
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.31	0.40	มาก	4
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.36	0.41	มาก	1
ภาพรวม		4.32	0.35	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D = 0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.36$, S.D = 0.41) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.33$, S.D = 0.36) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.32$, S.D = 0.41) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.31$, S.D = 0.40) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.30$, S.D = 0.40)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ประโคนชัย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับ ปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.28	0.38	4.47	0.27	-2.41*	.017
2	ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.26	0.42	4.37	0.33	-1.21	.226
3	ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว	4.26	0.43	4.47	0.27	-2.32*	.022
4	ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	4.26	0.44	4.46	0.17	-2.15*	.033
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.34	0.45	4.41	0.22	-0.73	.462
ภาพรวม		4.28	0.37	4.44	0.20	-1.52*	.047

$P \leq .05^*$

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย ประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.23	0.39	4.45	0.28	-3.22*	.002
2	ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.22	0.45	4.38	0.30	-2.20*	.029
3	ด้านการมีความยืดหยุ่นและ ปรับตัว	4.26	0.47	4.38	0.31	-1.57	.118
4	ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	4.27	0.49	4.36	0.26	-1.20	.232
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.31	0.49	4.43	0.27	-1.55	.123
ภาพรวม		4.25	0.41	4.40	0.21	-2.20*	.030

$P \leq .05^*$

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร การที่ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ จะทำให้สามารถพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ด้วยความสามารถในการปรับตัว การใช้เหตุและผลในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน พัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ มีสร้างแรงจูงใจให้ครูและผู้ร่วมงานภายในสถานศึกษา โดยสร้างบรรยากาศ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้คณะครูและบุคลากร เพื่อให้คณะครู และบุคลากรกล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ร่วมงาน และแสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา จึงทำให้ผลการวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพร แดงโสภา (2566) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เมื่อพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับจินตนา ตีดวงพันธ์ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีแบบแผนที่ใช้เป็นหลักยึดในการปฏิบัติ เพื่อพัฒนา สู่ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน นำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ระดับการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้ อันเนื่องมาจากผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญในบทบาทการเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษามากขึ้นในทุกด้าน ผู้บริหารมีติดตามงานและประเมินผลภายหลังการที่ได้มีการมอบหมายงานแล้วเป็นระยะๆ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเป็นนักประสานงานหรือนักประชาสัมพันธ์ที่ดี จึงส่งผลให้การแสดงความคิดเห็นมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันจิรา อ่อนศรี และกัลยมน อินทุสุต (2567) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และสอดคล้องกับปณิธาน ลอยบ้านแพ้ว และพิภพ วังเงิน (2567) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้เนื่องจาก ในปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ทันสมัยและรวดเร็วทำให้การเข้าถึงข้อมูลหรือการหาความรู้ทำได้ง่ายและสะดวกสำหรับผู้ที่มีการศึกษาน้อย ดังนั้นผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการเข้าร่วมการอบรมเพิ่มพูนความรู้ทางด้านนั้น ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมและสร้างแนวคิดและมุมมองให้ใกล้เคียงกับผู้ที่มีประสบการณ์มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิธาน ลอยบ้านแพ้ว และ พิภพ วังเงิน (2567) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนั่นทวรรณ งามแสง และ พระครู วิจิตรปัญญารักษ์ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่าครูที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียน หรือเขตพัฒนาการศึกษา ควรศึกษาเกี่ยวกับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลหัวข้อผู้บริหารมีการคำนึงถึงความต้องการและความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคลเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาและนำไปปรับให้เข้ากับสภาพและบริบทของสถานศึกษา และเขตพัฒนาการศึกษาอย่างเหมาะสม

1.2 ผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน ที่ดำเนินการพัฒนาตามแนวทางการบริหาร ควรมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการดำเนินงาน ที่ชัดเจนในการดำเนินงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทางด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มเติม

2.2 ควรมีการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายประโคนชัย 3

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จันจิรา อ่อนศรี & กัลยมน อินทุสฺต. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย.
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา Mukdahan. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลิมพร แต่งโสภา. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปสองและประเมินภายนอกกรอบสาม. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นันทวรรณ งามแสง & พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปณิธาน ลอยบ้านแพ้ว & พิกพ วังเงิน. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์. (2554). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิลันธน์ วีระภัทรกุล. (2560). รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (เอกสารประกอบการเรียนการสอน). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการแนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. บุรีรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.
- สุรศักดิ์ ปักกระโถ. (2560). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17*. ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Robinson, K. (2007). *The principles of creative leadership*. New York: McGraw-Hill.

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
Personnel Management of Educational Administrators
in the Sahawittayaserksalamphaya Group under Saraburi Primary
Educational Service Area Office 2

เกศินี เย็นสมุทร¹ และ ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล²
วิทยาลัยนครราชสีมา

Kaesinee Yensamuth¹ and Pradit Chatcharatkoon²
Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6604033200154@nmc.ac.th, pradit_chat@hotmail.com

(Received: 11 February, 2025 ; Edit: 20 February, 2025; accepted: 21 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนกลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 113 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.84 ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67- 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที(t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการลาออก ไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหาร, การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to: 1) Study the level of personnel management by school administrators in the Sahawittayaserksalamphaya Group under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2. 2) Compare the personnel management of school administrators in the Sahawittayaserksalamphaya Group under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2. Classified by educational level and work experience. The sample group used in this study consisted of 113 participants, including school administrators and teachers from the Sahawittayaserksalamphaya Group under Saraburi Primary Educational Service Area 2 for the 2024 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling method was applied. The research tool used was a 5-point Likert scale questionnaire, The research was conducted by stratified random sampling. The research instruments were questionnaires with a reliability of 0.84 and an Index of Objective Congruence (IOC) between 0.67 and 1.00. Data were analyzed by finding frequency, percentage, mean, standard deviation , and t-test.

The research results found that

1. Personnel management of administrators of educational institutions in the Lamphaya Interdisciplinary Education Group Under the jurisdiction of the Saraburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, the overall level is at a high level.

2.The Personnel Management of Educational Administrators in the Sahawittayaserksalamphaya Group under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2. Classified by educational level, the overall difference is statistically significant at the .05 level. Except for recruitment, personnel development, performance evaluation, and employee resignation, which show no significant differences. As for work experience, "Overall, there was no significant difference except for personnel development, performance evaluation, and compensation and benefits. which were significantly different at the .05 level.

Keywords : Management, Auman resource management, Human resource management of school administrators.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ราชกิจจานุเบกษา, 2545 : 18-20) ได้กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาไว้ใน มาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษานั้นต้องเป็นไปเพื่อที่จะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม และจริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” มาตรา 22 “การจัดการศึกษานั้นยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้” มาตรา 39 “ให้กระทรวงการจัดการศึกษาโดยกระจายอำนาจการบริหารและ ทั้งด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงาน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” และมาตรา 54 “ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด” ทั้งนี้ในการจัดการศึกษาต้องใช้การร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นตัวเด็ก ครู ผู้บริหาร หรือแม้กระทั่งประชาชนทุกคน ดังนั้นการดำเนินการจัดการศึกษาที่ไม่มีประสิทธิภาพขาด การวางแผนด้านบุคลากรจะส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหารงานบุคคลมากขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานจัดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ,2565) จึงได้ กำหนดกรอบด้านการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ ในการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นงานหลักที่สำคัญ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่องานในหน้าที่ การดำเนินการในกระบวนการ บริหารบุคคลากรเพื่อให้เกิดความอิสระ อยู่ภายใต้กฎระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดย การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษานั้น เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง การสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง การสนับสนุนการทำงานเกิดประสิทธิภาพ การ มีวินัยและการธำรงรักษาวินัยไว้ การให้ออก การปลดออกหรือไล่ออก และการลาออก แต่การ บริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยากและน่าเบื่อหน่าย เพราะต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความรู้ใน ระดับหนึ่ง มีทักษะความสามารถเป็นที่ประจักษ์ มีความคิดมีทัศนคติ มีจิตใจ มีความรู้สึก และการที่ บุคคลมีความรู้รับผิดชอบที่แตกต่างกัน และที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารอื่นๆ จึงต้องเจอ กับปัญหาด้านต่างๆที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งปัญหาที่สำคัญได้แก่ ปัญหาด้าน กระบวนการในการวางแผนการ ด้านการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ด้านการส่งเสริมให้มีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขที่กำหนด ปัญหาในด้านการให้บุคคลพ้นจากการปฏิบัติงานหรือลาออก ปัญหาสวัสดิการที่ไม่ เหมาะสม ค่าตอบแทน รายได้ และปัญหาในการควบคุม กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของบุคลากร เป็นต้น (สุชาติ คำพิรุณ,2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่สำคัญใน การขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับเขตพื้นที่ ได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญในการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งในสังกัด การบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการดำเนินงานบริหารของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมการจัดการศึกษา โดย

คำนึงถึงหลักความเสมอภาค หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยึดธรรมาภิบาล ซึ่งมีขอบข่ายภารกิจ ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความอิสระ บรรลุ ตามเป้าหมายของหน่วยงาน และนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จึงมีโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้การดำเนินการ บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล 2) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นไปตาม กฎหมาย ข้อบังคับอันเกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล 3) เพื่อให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงาน บุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จึง มอบหมายให้กลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา และกลุ่มสหวิทยศึกษาอื่นๆ ที่อยู่ภายใต้สังกัดนำโครงการ ดังกล่าวไปดำเนินงานให้สอดคล้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2 เกี่ยวกับวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแต่ละ โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาและเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำ พญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 154 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 113 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Kreicic R.V., & D.W. Morgan.1970.) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ วิภาดา สารมัย (2562) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด. (2553) :74-84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามเอง โดยการสังเคราะห์ตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ ดังนี้ วิภาดา สารมัย (2562); สงกรานต์ ตะโคตม (2563); บีท (Beach, 1980) มันทิ และนอ (Mondy & Noc. 1990); คาสซิโอ (Cascio, 1992); อามสตรอง (Armstrong, 1995); แคสเทเตอร์ (Castetter, 1996); เบียร์ และรู (Byars & Ruc,1997)และ ฟลิปโป (Flippo, 2010) ผลการสังเคราะห์มี 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านการสรรหาบุคลากร 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และ 5) ด้านการลาออก

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่า

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษานอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.84
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมาไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 113 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์และเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การสรรหาบุคลากร	4.65	0.43	มากที่สุด	3
2	การพัฒนาบุคลากร	4.67	0.41	มากที่สุด	1
3	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.65	0.43	มากที่สุด	2
4	ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ	4.34	0.61	มาก	4
5	การลาออก	4.08	1.08	มาก	5
ภาพรวม		4.48	0.38	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการลาออก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ลำดับแรกด้านการพัฒนาบุคลากร (= 4.67, S.D.= 0.41) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (= 4.65, S.D.= 0.43) ด้านการสรรหาบุคลากร (= 4.65, S.D.= 0.43) ด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการ (= 4.34, S.D.= 0.61) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการการลาออก (= 4.08, S.D.= 1.08)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับ ปริญญาตรี		ระดับสูงกว่า ปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การสรรหาบุคลากร	4.67	0.41	4.43	0.56	1.84	.069
2	การพัฒนาบุคลากร	4.69	0.38	4.44	0.59	1.43	.178
3	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.68	0.39	4.40	0.62	1.54	.150
4	ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ	4.39	0.57	3.85	0.79	3.03*	.003
5	การลาออก	4.13	1.09	3.67	0.96	1.40	.164
ภาพรวม		4.51	0.36	4.16	0.46	3.15*	.002

*p < .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการลาออกไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การสรรหาบุคลากร	4.58	0.48	4.70	0.39	-1.57	.119
2	การพัฒนาบุคลากร	4.54	0.44	4.78	0.35	-3.30*	.002
3	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.48	0.45	4.81	0.35	-4.40*	.000
4	ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ	4.18	0.62	4.47	0.58	-2.52*	.013
5	การลาออก	4.27	0.79	3.92	1.26	1.80	.075
ภาพรวม		4.41	0.36	4.54	0.40	-1.77	0.079

*p < .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อภิปรายผลได้ดังนี้

1.การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการลาออกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคล มีการกำหนดกรอบโครงสร้างในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน การกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและความต้องการของสถานศึกษา การปรับโครงสร้างการบริหารงานบุคคลให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ การเสริมสร้างทักษะและพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในทุกระดับ การกำหนดมาตรฐานในการสรรหาบุคลากรและการประเมินผลการทำงาน อีกทั้งมีความเข้าใจในสภาพการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร โดยเห็นได้จากแบบสำรวจมีการส่งบุคลากรไปอบรม ศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีการสำรวจความต้องการความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาและประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรม สัมมนาอย่างทั่วถึง ตรงกับความต้องการรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษายังให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องมีการประเมินผลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ผู้รับการประเมินทราบถึงความก้าวหน้าของตนเอง โดยที่ผู้ประเมินเป็นผู้ให้คำแนะนำหรือแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อผู้รับการประเมิน วิธีการประเมินที่ก็เป็นไปตามสภาพจริงในการทำงาน ตามบริบทของสถานศึกษา มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน สามารถนำผลการประเมินไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม การสรรหาบุคลากรมีเกณฑ์การสรรหาบุคลากรและระบุคุณสมบัติของผู้สมัครที่ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับอัตรากำลัง มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2” ซึ่งในผลการวิจัยพบว่า ระดับความเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี” ซึ่งในผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการลาออก ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลในด้านเหล่านี้อาจไม่ได้รับผลกระทบจากระดับการศึกษา หรืออาจเป็นเพราะกระบวนการและวิธีการที่ใช้ในด้านเหล่านี้เป็นรูปแบบที่เหมือนกันหรือมีความเหมาะสมที่สอดคล้องกับทุกระดับการศึกษา จึงทำให้ผลการประเมินในแต่ละระดับการศึกษามีความใกล้เคียงกัน การพัฒนาและการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในด้านเหล่านี้มีความเป็นมาตรฐานที่สูงพอสมควร แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นด้านที่มีค่าทางสถิติต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญในการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและภาระงานที่ปฏิบัติ จึงทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม โดยควรพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ เช่น คุณวุฒิ ประสบการณ์ และบทบาทหน้าที่ เพื่อสร้างความเป็นธรรมและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ คำพิรุณ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3” ซึ่งในผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2” ซึ่งในผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้ความคิดเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ได้พบเห็นการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในระยะเวลาที่ต่างกัน ไม่ได้ส่งผลต่อความแตกต่างในความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล จึงทำให้มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้แต่ละกลุ่มมีพื้นฐานความรู้ ทักษะ และความคาดหวังต่อการบริหารที่แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2” จากการจำแนกตาม ประสบการณ์การสอน โดยภาพรวมและรายด้าน

ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา ไชยชนะ (2567) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี” ผลจากการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี โดยใช้การจำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่าครุมีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. ด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการตั้งเกณฑ์การสรรหาบุคลากรเป็นไปตามที่กำหนด ระบุคุณสมบัติของผู้สมัครที่ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การสรรหาสอดคล้องกับอัตราค่าจ้างและความจำเป็นของสถานศึกษา กระบวนการสรรหาบุคลากรมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ แต่ในด้านการมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษายังไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมมากนัก ทั้งนี้ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพราะบุคลากรจะมีความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงาน และเกิดการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรอีกด้วย

1.2. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสำรวจความต้องการ ความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนา มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรม สัมมนาอย่างทั่วถึง และการส่งบุคลากรไปอบรม ศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตรงกับความต้องการรายบุคคลและสอดคล้องกับสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน มีวิธีการอบรมพัฒนาที่หลากหลายและน่าสนใจ ทำให้การอบรมพัฒนาไม่น่าเบื่อ นอกจากนี้ยังมีแผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อม สำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอีกด้วย

1.3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามรายการประเมิน ตามสภาพจริงของการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน อยู่ในระดับที่มากที่สุด ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษานั้นมีความยุติธรรมและโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้อยู่ในลำดับสุดท้าย แสดงให้เห็นถึงความไม่เชื่อมั่นผู้บริหารในการประเมินผลการทำงานของบุคลากร ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรแต่ละครั้ง ผู้บริหารควรมีการแสดงผลการประเมินการปฏิบัติงานพร้อมหลักฐานชี้แจงทุกครั้งที่มีการประเมิน

1.4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง และสวัสดิการ ต่างๆ อย่างสะดวกและรวดเร็วอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ดีด้านสวัสดิการที่ควรได้รับ ด้านที่มีระดับต่ำสุดคือค่าตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอต่อการดำรงชีพของบุคลากร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อรายจ่ายที่มีอยู่ ดังนั้นผู้บริหารควรมีวิธีในการช่วยเหลือบุคลากร เช่น การส่งเสริมรายได้ การจัดตั้งกองทุน เป็นต้น

1.5. ด้านการลาออก ผู้บริหารสถานศึกษาควรเล็งเห็นความสำคัญในด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจลาออกอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเห็นความสำคัญความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ควบคู่ไปกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ถ้าบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอื่นก็จะตัดสินใจลาออก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางหรือมีนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรักในองค์กร มีการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรดีขึ้น เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับสถานศึกษาไว้ให้นานที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลให้สูงขึ้นและมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง หรือหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในโรงเรียนที่อยู่ในบริบทที่แตกต่างกันออกไป เช่น ในโรงเรียนที่อยู่สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น หรือโรงเรียนที่สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/>
- วิภาดา สารมัย. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิภาดา สารมัย. (2562). *แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แวสือมาน หามะ. (2565). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาแนวใหม่*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2566). *โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล*. สระบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุชาติ คำพิรุณ. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 3*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

- สุธิดา ไชยชนะ. (2567). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองตำลึง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- Armstrong, M. (1995). *A handbook of human resource management practice* (5th ed.). Kogan Page.
- Beach, D. S. (1980). *Personnel: The management of people at work* (4th ed.). Macmillan.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (1997). *Human resource management* (5th ed.). Irwin.
- Cascio, W. F. (1992). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Castetter, W. B. (1996). *The human resource function in educational administration* (6th ed.). Prentice Hall.
- Crobach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper Collins Publishers.
- Flippo, E. B. (2010). *Principles of personnel management* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1990). *Human resource management* (5th ed.). Allyn and Bacon.

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
Educational institution administration towards excellence
Lam Plai Mat School Group 6 Under the jurisdiction of the Buriram
Primary Educational Service Area Office 1

ปิยวัชร คณะรัมย์¹ และ ประดิษฐ์ ฉัตรจรสกุล²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Piyawat Kheraram¹ and Pradit Chatjaratkul²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6604033200143@nmc.ac.th

(Received: 10 December, 2025 ; Edit: 16 January, 2025; accepted: 20 January, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสพการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 105 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมุ่งเน้นบุคลากรไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารสู่ความเป็นเลิศ, กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6

Abstract

The purpose of this research is to study and to compare educational institution administration towards excellence. Lam Plai Mat School Group 6, under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1 Classified by educational level and work experience The sample group consisted of 105 school administrators and teachers. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and stratified random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67-1.00 and a confidence value for the entire questionnaire of 0.91. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and deviation. standard t-value test

The research results found that

1. Educational institution administration towards excellence Lam Plai Mat School Group 6 under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1 is at a high level.

2. Results of comparing opinions on educational institution administration towards excellence Lam Plai Mat School Group 6 under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by educational level, overall, are significantly different at the .05 level, except for the focus on personnel, which is not different.

3. Results of comparing opinions on educational institution administration towards excellence Lam Plai Mat School Group 6 under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by work experience Overall and each aspect They are significantly different at the .05 level.

Keywords : Management towards excellence, Lam Plai Mat School Group 6

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานั้น เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักสำคัญในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ และมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพและดำรงอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข เพราะการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ประเทศจะพัฒนาได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาของชาติ ที่สำคัญการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศเพื่อสร้างศักยภาพของคนไทยให้เป็นคนที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตตลอดจนเป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน เพื่อให้คนไทยเป็นบุคคลที่มีความพร้อมต่อการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดหน้าที่ของรัฐ ตามมาตรา 54 ที่รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษา ตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งมีการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ที่มุ่งให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ที่ต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์ ให้มีศักยภาพในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในสาขาต่างๆ พัฒนาและเสริมศักยภาพคนที่ต้องยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง อีกทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ด้านการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาได้กำหนดเป้าหมาย ให้ประชากรไทยวัยแรงงาน (กลุ่มอายุ 15-59 ปี) มีจำนวนปีการศึกษาเพิ่มขึ้นเป็น 12.5 ปี ในปี 2579 ตลอดจนการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยโดยเวทีเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum : WEF) ของ Global Competitiveness Index 4.0 (GCI 4.0) ได้นำจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรไทยมาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดอันดับด้วยเช่นกัน จากรัฐธรรมนูญและแผนพัฒนาต่างๆ ข้างต้น ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ให้คนไทยทุกคน มีโอกาสได้รับการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยไม่มีค่าใช้จ่ายอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีความสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เท่าเทียม ทั่วถึงอย่างมีศักยภาพ สามารถแข่งขันกับนานาประเทศ และพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ระบุว่า ระบบการศึกษาไทยยังต้องพัฒนา เนื่องจากมีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมากและต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย จึงมีความจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ โดยสอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว ดังนั้น ผู้เรียนทุกคนจึงควรได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นเลิศ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนากระบวนการศึกษาไปสู่ระบบการศึกษาที่มีศักยภาพสูง (High performing Education System) และเป็นโรงเรียนดีมีคุณภาพ

การบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา นั้น สิ่งสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างกลไกทางการบริหารภายในสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง มีขีดความสามารถสูง ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่ต้องนำแนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศไปใช้ในระบบการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากทฤษฎีระบบเป็นทฤษฎีที่มีขอบเขตครอบคลุมพฤติกรรมทุกส่วนขององค์กร ทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมองค์กรได้ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล กลุ่มหรือองค์กร การนำแนวคิดวิธีการเชิงระบบมาใช้ในการบริหารองค์กรก็จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จตามความต้องการ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ ระบบไฟฟ้า (Senn, 1990) และทำหน้าที่เพื่อจุดมุ่งหมายเฉพาะของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ เลอ เนนเบิร์ก และออนไฮสตัน (Lunenborg & Ornstein, 1996) และเป็นกระบวนการในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบระบบให้มีความเหมาะสมเพื่อนำไปใช้

ความเป็นเลิศของโรงเรียนนั้น เป็นการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การจัด การศึกษาของ ระบบสากล โดยได้นำเกณฑ์การจัดการศึกษาตามรางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสหรัฐอเมริกา มาเป็นแบบอย่างในการพัฒนา ศักยภาพระบบการ บริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ สำหรับโรงเรียนในประเทศไทย จะต้องมีการบริหารจัดการทางด้าน การศึกษาโดยการนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศไทย(TQA) มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นที่น่าสังเกตว่า ใน ปัจจุบันการศึกษาไทยได้มีความพยายามในการส่งเสริมสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศมาโดยลำดับ อาทิ โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน โครงการโรงเรียนดีประจำตำบล โรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนรางวัลพระราชทาน เป็นต้น โรงเรียนคุณภาพดังกล่าวมุ่งให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศและเกิดความเสมอภาค ในการให้บริการทางการศึกษาที่เท่าเทียมกันและได้มาตรฐาน และในปัจจุบันมีโรงเรียนจำนวนมากที่เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพสูง แต่ก็มีโรงเรียนอีกจำนวนหนึ่งที่ต้องได้รับการเร่งรัดปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานให้มี ความเป็นเลิศ เป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครองและมีเสถียรภาพการบริหารศึกษา กลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนได้นั้นคือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งอาจจะกำหนดเป็นนโยบายและสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาไปพร้อมๆกัน จะเห็นได้ว่ากรณีที่โรงเรียนจะมีความเป็นเลิศได้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู คือบุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดที่จะนำความเป็นเลิศของโรงเรียนเกิดขึ้น เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้นำนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติให้เกิดผลเชิงรูปธรรม (จิตรารักษ์ สามไชย, 2561)

จากสภาพการดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจจึงมีความสนใจในเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์การจัดการศึกษาในวิถีสานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสพการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 144 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 105 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 74 – 84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อพัฒนาคุณภาพขององค์การสู่ความเป็นเลิศ (PMQA) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ (2562) ได้จำนวนแบบสอบถาม 45 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 1 อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 45 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อประธานกลุ่มตรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 105 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 120-121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้ค่า t-test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปรากฏดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D		
1	การนำองค์กร	3.96	0.48	มาก	4
2	การวางแผนเชิงกลยุทธ์	3.92	0.50	มาก	7
3	การมุ่งเน้นผู้เรียน	3.98	0.50	มาก	2
4	การมุ่งเน้นบุคลากร	3.95	0.49	มาก	5
5	กระบวนการดำเนินงาน	3.93	0.49	มาก	6
6	การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	3.98	0.50	มาก	2
7	ผลลัพธ์การดำเนินงาน	4.01	0.58	มาก	1
ภาพรวม		3.96	0.48	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D = 0.48) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D = 0.52) รองลงมา คือ ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.98$, S.D = 0.50) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ($\bar{X} = 3.98$, S.D = 0.50) ด้านการนำองค์กร ($\bar{X} = 3.96$, S.D = 0.48) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ($\bar{X} = 3.95$, S.D = 0.49) ด้านกระบวนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D = 0.49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.92$, S.D = 0.50) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียน ลำปลายมาศ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำ ปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับ การศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
1	การนำองค์กร	3.91	0.46	4.23	0.48	-2.41*	.025
2	การวางแผนเชิงกลยุทธ์	3.88	0.50	4.18	0.44	-2.50*	.020
3	การมุ่งเน้นผู้เรียน	3.93	0.50	4.25	0.44	-2.65*	.014
4	การมุ่งเน้นบุคลากร	3.93	0.50	4.05	0.43	-0.88	.376
5	กระบวนการ	3.89	0.49	4.20	0.42	-2.68*	.013
6	ดำเนินงาน	3.92	0.48	4.31	0.53	-2.68*	.014
	การวัด การวิเคราะห์						
7	และการจัดการความรู้	3.94	0.05	4.37	0.54	-2.87*	.000
	ผลลัพธ์การดำเนินงาน						
ภาพรวม		3.91	0.46	4.23	0.42	-2.69*	.013

*p < .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมุ่งเน้นบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
1	การนำองค์กร	3.83	0.46	4.09	0.46	-2.80*	.006
2	การวางแผนเชิงกลยุทธ์	3.78	0.46	4.06	0.51	-2.92*	.004
3	การมุ่งเน้นผู้เรียน	3.84	0.48	4.11	0.49	-2.78*	.006
4	การมุ่งเน้นบุคลากร	3.83	0.50	4.06	0.46	-2.44*	.016
5	กระบวนการ	3.78	0.47	4.09	0.46	-3.36*	.001
6	ดำเนินงาน	3.87	0.48	4.10	0.50	-2.35*	.021
7	การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ผลลัพธ์การดำเนินงาน	3.80	0.52	4.22	0.57	-3.86*	.000
ภาพรวม		3.82	0.46	4.10	0.44	-3.21*	.002

*p < .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียน ลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่สถานศึกษามีหลักสูตรที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ บริบทและสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องเนื่องกับการบริหาร มีข้อมูลสารสนเทศ และมีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วางแผน ที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นระบบระเบียบ และสามารถที่จะนำไปปฏิบัติเกิดผลดีต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ ก้อนแก้วและคณะ (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การบริหาร

สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลเพื่อส่งเสริมความเป็น พลเมืองโลกในสหวิทยาเขตตอยสุเทพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน และด้านการมุ่งเน้นบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด และในส่วนของการนำองค์กร ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านการจัดการ กระบวนการดำเนินการ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการและด้านการวางแผนเชิง กลยุทธ์อยู่ในระดับมากตามลำดับ และภุชญา ศรีบุญเพ็ง (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เครือข่าย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เครือข่ายกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียน ลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับ การศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมุ่งเน้น บุคลากรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีระดับ การศึกษาที่ต่างกัน เป็นผลทำให้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ การวางแผน ตลอดจนประสบการณ์การบริหารงานด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารวิชาการ การบริหาร บุคคล การบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำ การแสดงออกในทาง ความคิด ความกล้าตัดสินใจในการบริหารจัดการที่แตกต่างกันไปด้วย เพื่อให้ทันสมัยเหมาะสมกับการ เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภุชญา ศรีบุญเพ็ง (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เครือข่าย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เครือข่าย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และณัฐธิดา ชัยนน ถี (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมไม่ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านครูผู้สอน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี ต่างจาก 20 ปีขึ้นไป และ 11-20 ปี ต่างจาก 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐาน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มโรงเรียน ลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากประสบการณ์ผู้บริหารจะเน้นในเรื่องของการจัดการองค์กร สร้างกลยุทธ์การ จัดการกับสถานการณ์ต่างๆ และซับซ้อน โดยใช้ทักษะในการตัดสินใจ การเจรจา แก้ไขข้อขัดแย้งที่จะ เกิดขึ้นและกระตุ้นการทำงานร่วมกัน อีกทั้งการมีประสบการณ์ด้านความรู้ความสามารถ ระยะเวลา และการสั่งสมประสบการณ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตลอดจนการบริหารงาน 4 ฝ่าย ได้แก่

การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะการบริหารบุคคลย่อมแตกต่างกัน เพราะบุคคลแต่ละคนมีประสบการณ์ที่ต่างกัน บางคนมีประสบการณ์น้อย บางคนมีประสบการณ์มาก ผู้บริหารอาจมีประสบการณ์มากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง ส่วนครูผู้สอน ประสบการณ์จะเน้นการสอน การพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ให้เกิดความชำนาญ รวมถึงการจัดการชั้นเรียนของตนเองและการใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน และระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งนั้นๆ ต่างกัน จึงทำให้ประสบการณ์ในการบริหารจัดการแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ ลีทอง (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งศศิธร วงษ์ลาชี และวิรัชพัชร วงษ์วัฒน์เกษม (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต่อเนื่องชัดเจน เพื่อสู่ความเป็นเลิศและด้านกระบวนการจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน หรือเขตพัฒนาการศึกษา ควรศึกษาสภาพและบริบทของตนเอง แล้วนำแนวทางไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศนั้น ประกอบด้วย 7 ด้าน 45 แนวทางปฏิบัติ โรงเรียนจึงควรเลือกเฉพาะแนวทางที่มีความเหมาะสมกับสภาพและบริบท เนื่องจากแต่ละโรงเรียนมี แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ไม่เหมือนกัน

1.2 ผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนหรือเขตพัฒนาการศึกษา ที่ดำเนินการพัฒนาตามแนวทางการบริหาร ควรมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนในการดำเนินงาน ตลอดจนการวางแผน กลยุทธ์ ตามความเหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาที่อยู่ในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา ศรีบุญเพ็ง. (2565). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการเครือข่ายกรุงเทพมหานคร.
- กัลยารัตน์ ก้อนแก้ว และคณะ. (2566). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองโลกในสหวิทยาเขตดอยสุเทพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(1), มกราคม-เมษายน 2567.
- จิตรภรณ์ สามไชย. (2561). แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ณัฐธัญญา ชัยนนธ์. (2564). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.
- ศศิธร วงษ์ลาชี และวิรัชพัชร วงษ์วัฒน์เกษม. (2565). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1, 1(2), กรกฎาคม-ธันวาคม 2565, 52-53.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). *PMQA การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (1996). *Educational administration: Concepts and practices* (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Senn, J. A. (1990). *Information System in Management* (4th ed.). Belmont: Wadsworth.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพ
และมาตรฐานการศึกษาหิन्दาดหัวยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

Innovative Leadership of School Hindard Hauy bong Administrators
Educational Improvement center under the Nakhon Ratchasima
Primary Educational Service Area office 5

ณัฐนิชา อร่ามเรือง¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Natnicha Aramrueang and Wiralphat Wongwatkasem

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6604033200129@nmc.ac.th, wiralphat@nmc.ac.th

(Received: 12 February, 2025 ; Edit: 25 February, 2025; accepted: 27 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหิन्दาดหัวยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหิन्दาดหัวยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหิन्दาดหัวยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 99 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาหิन्दาดหัวยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลจากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหิन्दาดหัวยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและราย
ด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to: 1) Study the level of Innovative Leadership of School Hindard Hauybong Administrators Educational Improvement center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area office 5; 2) Compare the Innovative Leadership of School Hindard Hauybong Administrators Educational Improvement center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area office 5, classified by education level and work experience. The sample group used in this study consisted of 99 teachers from the Hindard Hauybong Administrators Educational Improvement center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area office 5 for the academic year 2024. The sample size was determined using the Krejciec and Morgan table, and a stratified random sampling method was applied. The research tool used was a 5 -point Likert scale questionnaire, which yielded a consistency index between 0.67 - 1.00, and the overall reliability of the questionnaire was 0.89 The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research results found that:

1. The Innovative Leadership of School Hindard Hauybong Administrators Educational Improvement center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area office 5, was generally at a high level.
2. The comparison of The Innovative Leadership of School Hindard Hauybong Administrators Educational Improvement center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area office 5, categorized by educational level and work experience, showed no significant differences in the overall or individual aspects.

Keywords : Innovative Leadership, School administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลากหลายด้าน ทั้งด้านการศึกษา เศรษฐกิจและสังคม อันนำไปสู่การปรับตัว นับได้ว่านวัตกรรมอาจเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการสร้างสรรค์และพัฒนาการศึกษา เนื่องจากยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลากหลายด้าน โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาปรับใช้ในสถานศึกษาเพื่อสร้างให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความทันสมัยในสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง มีการกำหนดนโยบายในการให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและวางแผนในการนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศที่เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ (ปิยะวรรณ บริหารพานิช, 2565) ในส่วนของการศึกษาที่มีการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้แก้ไขปัญหาในหลากหลายประเด็น เช่น การจัดการระบบทางการศึกษาปัญหาจำนวนผู้เรียนที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นและตรงต่อความต้องการของผู้เรียน การผลิตนวัตกรรมและพัฒนาสื่อใหม่ๆ ขึ้นมา เพื่อตรงตอบสนองความต้องการของผู้เรียนด้วยระยะเวลาที่สั้นลง และใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาจะมีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (สุพรรณษา แก้วสีหมอก, 2565)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562) ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสามารถในการประยุกต์วิธีการคิด วิธีการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์ พร้อมเปิดโอกาสในการรับข้อมูลข่าวสารตลอดเวลาเพื่อการพัฒนาผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความยั่งยืนในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ดังนั้นผู้นำต้องมีความเชี่ยวชาญทางด้านนวัตกรรมที่แปลกใหม่เพื่อใช้พัฒนาและยกระดับในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา เพราะนวัตกรรมเป็นสิ่งที่จับต้องได้และอยู่บนโลกออนไลน์ ผู้บริหารจึงต้องสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการนำนวัตกรรมเข้าสู่ชั้นเรียนให้กับครูผู้สอนให้นำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในสาระของตัวเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ที่ได้กำหนดพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษาขึ้น เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา อันเป็นการนำร่องในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเหลื่อมล้ำในการนำนวัตกรรมเข้ามามีส่วนช่วยในการจัดการเรียนการสอนและวิธีการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทัศนคติเชิงบวกและวิสัยทัศน์ที่เล็งเห็นรูปแบบในการนำเทคโนโลยีเข้าสู่สถานศึกษาในทุกๆ ด้าน เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ จากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีตามวัตถุประสงค์ของการสร้างองค์กรนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เนื่องจากสามารถสร้างทักษะซึ่งก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ทางการศึกษา เกิดเทคนิคและรูปแบบการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เกิดการต่อยอดองค์ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการและวิธีการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับการ

เรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการเรียนการสอนที่ใช้นวัตกรรมจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในยุคปัจจุบัน (ปรีวัฒน์ ยืนยง, 2563)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัย มีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหิวดาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการและบริบทของพื้นที่ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม รวมถึงการพัฒนาคุณภาพของระบบการศึกษาในระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหิวดาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหิวดาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหิวดาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหิวดาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหิวดาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 133 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหิวดาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 99 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เลือกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608-609)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหิวดาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด อาร์ยา แสงนิล (2567) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก ภาควิชา เกษณา (2564) ได้จำนวนแบบสอบถาม 40 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหิวดาดห้วยบง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 30 คน
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอ นบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมาไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 99 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา หินดาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา หินดาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า $t - test$ (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา หินดาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์การ

เปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ปรากฏ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหิנדาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.06	0.39	มาก	1
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.01	0.42	มาก	2
3	ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.87	0.36	มาก	4
4	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ	3.89	0.26	มาก	3
5	สื่อสาร	3.84	0.30	มาก	5
	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม				
	ภาพรวม	3.93	0.23	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหิנדาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.42) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.26) ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.36) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.30)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหิנדาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.03	0.40	4.15	0.36	-1.35	.179
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.05	0.39	3.85	0.48	1.98	.051
3	ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.85	0.35	3.92	0.38	-0.77	.442
4	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.87	0.26	3.96	0.26	-1.40	.163
5	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	3.84	0.31	3.84	0.23	-0.10	.919
ภาพรวม		3.93	0.23	3.95	0.20	-0.33	.740

จากตารางที่ 2 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา หินดาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา หินดาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.05	0.40	4.07	0.38	-0.27	.787
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.01	0.41	4.00	0.45	0.96	.924
3	ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.88	0.37	3.85	0.34	0.32	.746
4	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.87	0.27	3.94	0.23	-1.25	.212
5	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	3.83	0.32	3.86	0.25	-0.46	.645
ภาพรวม		3.93	0.23	3.94	0.21	-0.36	.718

จากตารางที่ 3 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา หินลาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา หินลาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา หินลาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำเทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการวางแผนส่งเสริมการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมาย มีความสามารถในการมองเห็นปัญหาและวางแผนหาแนวทางแก้ไข สามารถคิดนอกกรอบ และวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการ กระบวนการรูปแบบเดิม และมีการให้ความสำคัญแก่องค์กรในท้องถิ่น เพื่อสร้างแนวคิดในพัฒนาการศึกษาภายในชุมชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดบทบาทวางแผน การมอบหมายงานของผู้บริหาร โดยการมอบหมายงานต้องพิจารณาจากทักษะ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของแต่ละคน ผู้บริหารต้องมีการติดตามความคืบหน้าของงาน และให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเมื่อจำเป็น มีการให้การยอมรับและชื่นชม เพื่อกระตุ้นให้ครูผู้สอนรู้สึกมีค่า และอยากทำงานอย่างเต็มที่ในครั้งต่อไป รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจครูผู้สอนสามารถปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ๆ จนเกิดเป็นนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงานและกระตุ้นให้ทุกคนมีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่หลากหลายจากการสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การศึกษา มีความทันสมัยและเข้าถึงได้ง่ายขึ้น อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและนวัตกรรมระดับองค์กรทางการศึกษาภายในอนาคตต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร นวนทอง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริยา แสงนิล (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา หินลาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา

เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความสามารถในการมองเห็นภาพรวมของการพัฒนาการศึกษาในระยะยาว มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการบริหารงานอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย ผู้บริหารยังมีการทักเฝ้าระวังการปรับตัวที่รวดเร็วและยืดหยุ่น สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาหรือสังคมได้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ครูผู้สอนทุกคนมีความรู้และเข้าใจในเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีนอกจากนี้ยังสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูผู้สอนการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูโดยผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีมและแบ่งปันประสบการณ์ ช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นบวกและกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น การจัดหาทรัพยากรการเรียนการสอนที่ดี หรือการให้สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ช่วยลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและทำให้ครูสามารถมุ่งมั่นในการพัฒนาการเรียนการสอนได้เต็มที่ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนานวัตกรรมในวิธีการที่หลากหลายและแตกต่างจากเดิม มีแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในสถาบันการศึกษาต่อไปซึ่งทำให้ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันได้มีความเข้าใจในลักษณะการทำงานและคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินันท์ ทศนกิจ (2566) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของ มณีนพพรไพโรจน์ พิศจะโปะ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหินดาดห้วยยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารในองค์กรทางการศึกษามีความรู้และความสามารถในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนการทดลองและการต่อยอดเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ยกระดับการศึกษา ผู้บริหารรู้จักปรับตัวและบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม และมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมการสร้างองค์กรที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตลอดเวลา ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจและติดตามเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง เพื่อให้

สามารถถ่ายทอดข้อมูลและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองอย่างเสมอภาค โดยเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ตามความถนัดและความสนใจการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกันในทีมเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ โดยการออกแบบพื้นที่การเรียนรู้ที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จึงทำให้ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสามัคคี และได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายในการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมการศึกษา มีจัดการอบรมและพัฒนาทักษะให้กับครูผู้สอน เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการศึกษา โดยการวางแผนปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน และใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตขององค์กร ทำให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ บริหารพานิช (2565) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิดา สอ้งรัมย์ (2567) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนการพัฒนาให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนในสภาพของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การวางแผนที่ดีสามารถช่วยให้ครูผู้สอนดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ เปิดโอกาสให้แสดงออกถึงการเป็นนักคิด ริเริ่ม มีการคิดวิเคราะห์และวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงเสริมแรงจูงใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นผู้นำในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการส่งเสริมการทำงาน ส่งผลสู่การสร้างนวัตกรรมและแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

1.2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนเกิดวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมภายในสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางและมีกระบวนการในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่หลากหลายและชัดเจน รวมทั้งสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำด้านนโยบายและการนำใช้ของเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ภายในระบบการจัดการศึกษา อีกทั้งมีการสนับสนุนให้ครูผู้สอนแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ เพื่อพัฒนาและต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและยกระดับคุณภาพทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2566, จาก <https://www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2542/>
- ชุตินทรณ์ ทศนกิจ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการ. *Journal of MCU Ubon Review*, 8(1), 355–366.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรีวัฒน์ ยืนยง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 330-344.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปิยะวรรณ บริหารพานิช. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, 1(2), 44-55.
- มณีพลอยไพริน พิศจะโปะ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*, 2(1), 22–33.
- สุพรรณษา แก้วสีหมอก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8), 419-433.
- นันทิดา สอึ้งรัมย์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 10(2), 11–22.
- อารียา แสงนิล. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชสาร*, 15(1), 226–240.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.



วารสารสหวิทยาการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
(Interdisciplinary Journal of Education and Social Development)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม - กุมภาพันธ์ 2568

<https://so14.tci-thaijo.org/index.php/Interdisciplinary>