



วารสาร สหวิทยาการศึกษา และพัฒนาสังคม

Interdisciplinary Journal of Education and
Social Development

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - กุมภาพันธ์ 2569

วารสารสหวิทยาการศึกษาศึกษาและพัฒนาสังคม

(Interdisciplinary Journal of Education and Social Development)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม-กุมภาพันธ์ 2569

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

ดร.จิราติ โยระพล

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม

กองบรรณาธิการ

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. รศ.ดร.จุฑามาศ สิงห์ชัยนรา | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 3. ดร.รสริน อาจไธสง | ผู้จัดการโรงเรียนนานาชาติเซนต์สตีเฟ่นส์ เขาใหญ่ |
| 4. ดร.ณัฐพงศ์ ปลอดสูงเนิน | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา |
| 5. อ.ดร.จำรัส มุ่งเผือกกลาง | วิทยาลัยนครราชสีมา |

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 6. ผศ.พิเศษ ดร.ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ |
| 7. ผศ.ดร.สถาพร วิชัยรัมย์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ |
| 8. ผศ.คมสัน ศรีบุญเรือง | มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี |
| 9. อ.ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ | มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ |
| 10. ดร.นัสชนะ ส่างช้าง | นักวิชาการอิสระ |
| 11. ดร.จักรกฤษณ์ ภูพงษ์พัฒน์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตะครอง |

ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

ดร.จิรนนท์ สุริยะป้อ

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

นายอนันตชัย กลับลุ่งเนิน

ออกแบบปก/จัดรูปเล่ม

นายอนันตชัย กลับลุ่งเนิน

พิสูจน์อักษร

นายอนันตชัย กลับลุ่งเนิน

สำนักงาน

บริษัทแอดวานซ์ อินโนวาทีฟ

เว็บไซต์วารสาร

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

บทบรรณาธิการ

ยินดีต้อนรับสู่ วารสารสหวิทยาการศึกษาศึกษาและพัฒนาสังคม ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 วารสารฉบับนี้มุ่งเน้นการเป็นพื้นที่กลางทางวิชาการสำหรับการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แนวคิด และประสบการณ์ที่หลากหลาย โดยเปิดโอกาสให้นักวิจัย นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานในสาขาที่เกี่ยวข้องได้นำเสนอผลงานที่มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการศึกษาและสังคมอย่างต่อเนื่อง

เนื้อหาในฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิจัยและบทความวิชาการที่สะท้อนถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน ครอบคลุมประเด็นสำคัญทั้งด้านนวัตกรรมทางการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเน้นการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้เขียนทุกท่านที่ได้ร่วมส่งผลงานอันทรงคุณค่าเข้ามาตีพิมพ์ รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะอย่างรอบคอบและเป็นประโยชน์ ตลอดจนผู้อ่านทุกท่านที่ให้ความสนใจและสนับสนุนวารสารมาอย่างต่อเนื่อง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารฉบับนี้จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์ความรู้ และส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาและสังคมไทยให้ก้าวหน้าอย่างมั่นคง

ดร.จิรัชติ โยธะพล

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิชาการ

บทบาทพระสงฆ์ ยามวิกฤติ

พระสมพร นามอินทร์

1

บทความวิจัย

การรับรู้ของประชาชนต่อนโยบายการกระจายอำนาจของพรรคก้าวไกลในการเลือกตั้งทั่วไป ปี 2566

ชนะทัศน์ นาคจั่น, กานต์ บุญศิริ, วิทยาธร ท่อแก้ว และ กุลธิดา ธรรมวิวัฒน์

11

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

พชรพรรณ บิลไธสง และ สุนทร โคตรบรรเทา

22

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

วิศรุต แสนคำ และ สุนทร โคตรบรรเทา

32

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

นฤมล เย็นใจ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

43

การบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ปิยะรัตน์ ภูกันดาร และ สุนทร โคตรบรรเทา

53

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา

สมवास ใจรักเรียน และ สุนทร โคตรบรรเทา

64

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา

สุพินญา ลอบไธสง และ สุนทร โคตรบรรเทา

74

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย

ภาวะผู้นำคุณจิตพิสัยของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3	
อดิภา ไทรตัน และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	85
ภาวะผู้นำคุณจิตพิสัยของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3	
บุบผชาติ พายจะโปะ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	97
การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา	
วิฑูรย์ นินาลาด และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	109
การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4	
สุวิชา โพธิกนิษฐ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	120
การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4	
ณรงค์ศักดิ์ ต้วมสูงเนิน และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	130
การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4	
อาทิตย์ ครองยุทธ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	141
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มภูหลวง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา	
ธนัชฐา แชดดิค และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	152

บทบาทพระสงฆ์ ยามวิกฤติ

The role of buddhist monks during crises

พระสมพร นามอินทร์

นักวิชาการอิสระ

Phrasomporn name-in

independent scholar

Corresponding Author's Email: namein1@gmail.com

(Received: 7 September, 2025 ; Edit: 28 February, 2026; accepted: 28 February, 2026)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บทบาทพระสงฆ์ไทยยามวิกฤติ โดยใช้การศึกษาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากตำราและเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง พบว่าพระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในหลายมิติ ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณ มนุษยธรรม การสื่อสาร และความร่วมมือกับชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ ในช่วงสถานการณ์วิกฤติ พระสงฆ์เป็นผู้นำทางจิตใจของประชาชน โดยใช้หลักธรรม เช่น พรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 ในการช่วยบรรเทาทุกข์และฟื้นฟูสภาพจิตใจ พระสงฆ์ยังเป็นศูนย์กลางในการระดมทรัพยากรและเปิดวัดเป็นที่พักพิงชั่วคราว ตลอดจนประสานความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน และประชาชน นอกจากนี้ บทบาทในการสื่อสารผ่านโซเชียลมีเดียและเทคโนโลยีสมัยใหม่ยังช่วยลดการแพร่กระจายของข่าวปลอมและส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าพระสงฆ์มิใช่เพียงผู้เผยแผ่ศาสนาเท่านั้น แต่เป็นกลไกทางสังคมที่มีพลังในการสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนให้แก่ชุมชนไทยในยามเผชิญกับวิกฤติ

คำสำคัญ: จิตวิญญาณ, พระสงฆ์, มนุษยธรรม, วิกฤติ

Abstract

This article aims to analyze the role of Thai Buddhist monks during times of crisis through a review and synthesis of related academic literature. Findings reveal that monks play a crucial role in spiritual guidance, humanitarian support, communication, and multi-sectoral cooperation. In crises, monks serve as moral and emotional leaders, applying core Buddhist principles—such as the Four Sublime States and Four Means of Embracing—to alleviate suffering and restore mental well-being. Monks also mobilize resources, offer temple spaces as shelters, and coordinate efforts with public and private sectors. Additionally, by utilizing modern communication technologies and social media, monks help counter misinformation and promote critical media literacy. This study

highlights that Thai monks are not only religious figures but also essential agents of social resilience and sustainable development in times of national crisis.

Keywords: Buddhist monks, crisis, humanitarian aid, spirituality

บทนำ

พระสงฆ์ในสังคมไทยมีบทบาทสำคัญในงานสาธารณสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน สะท้อนถึงการปรับตัวของสถาบันพระสงฆ์เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมสมัยใหม่ (พระมหาภิรวัชกร อสมบูรณ์, 2566) การศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ในบริบทของสังคมไทยสมัยใหม่จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวและการพัฒนาของสถาบันพระสงฆ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ในมิติของงานสาธารณสงเคราะห์ พระสงฆ์ได้แสดงบทบาทอันสำคัญในการช่วยเหลือและดูแลสังคม โดยเฉพาะในด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาส การศึกษา และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (พระสมพร นามอินทร์, 2567) บทบาทดังกล่าวไม่เพียงแต่เป็นการปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเท่านั้น แต่ยังเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สังคมไทยสมัยใหม่เผชิญความท้าทายหลากหลายด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งต้องการการปรับตัวจากทุกสถาบัน รวมถึงสถาบันพระสงฆ์ (พระสมพร นามอินทร์ และคณะ, 2566) บทบาทของพระสงฆ์ในยุคปัจจุบันจึงไม่ได้จำกัดอยู่กับการปฏิบัติศาสนกิจแบบดั้งเดิม แต่ขยายสู่การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการส่งเสริมการศึกษา การปรับตัวนี้แสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่นและความสามารถของพระสงฆ์ในการตอบสนองความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พระสงฆ์ที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนและมีอิทธิพลต่อการกำหนดทิศทางสังคม ทำหน้าที่เป็นทั้งผู้นำทางจิตวิญญาณและศีลธรรม รวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาในระดับชุมชน (พระอานนท์ อาภาณุโท, 2567) การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ช่วยสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนผ่านการนำหลักธรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาและส่งเสริมสวัสดิการ การศึกษาบทบาทนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาประเทศในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสร้างความยั่งยืน

การศึกษารูปแบบบทบาทของพระสงฆ์ท่ามกลางวิกฤตของสังคมไทยจึงช่วยให้เข้าใจถึงความสำคัญของสถาบันพระสงฆ์ในฐานะเป็นกลไกการรับมือกับปัญหาและความท้าทายของสังคม ด้วยเหตุนี้ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคมไทยจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากพระสงฆ์มีบทบาทหลากหลายทั้งในด้านจิตวิญญาณ มนุษยธรรม และการสื่อสารที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนท่ามกลางวิกฤต การวิจัยนี้จะช่วยเผยศักยภาพของพระสงฆ์ในการเป็นกลไกสำคัญต่อการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน การศึกษาดังกล่าวจะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และภาคส่วนต่าง ๆ

พระสงฆ์กับบทบาทด้านจิตวิญญาณในภาวะวิกฤติ

ในบริบทของสังคมไทยพระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการให้การดูแลด้านจิตวิญญาณแก่พุทธศาสนิกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงภาวะวิกฤติที่ประชาชนต้องเผชิญกับความทุกข์ทรมาน ความสูญเสีย และความไม่แน่นอน

ในชีวิต บทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้นำทางจิตวิญญาณจึงกลายเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการรักษาสมดุลทางจิตใจและการฟื้นฟูสภาพจิตใจของประชาชนในสังคม

บทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้นำจิตวิญญาณ

พระสงฆ์ในพุทธศาสนามีบทบาทหลักในการเป็นผู้ถ่ายทอดพระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติธรรม การดำรงตนของพระสงฆ์ในฐานะอริยสงฆ์หรือผู้บริสุทธิ์ทำให้ท่านมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจของประชาชน (พระครูปริยัติวัชรธรรม, 2567) ในภาวะวิกฤติ พระสงฆ์จึงมีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำ การปลอบใจ และการชี้แนะแนวทางในการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับหลักธรรมของพระพุทธศาสนา พระสงฆ์ยังมีบทบาทในการเป็นตัวกลางระหว่างโลกมนุษย์กับโลกเหนือธรรมชาติ ผ่านการปฏิบัติพิธีกรรมทางศาสนาต่าง ๆ ที่ช่วยให้ประชาชนรู้สึกถึงความเชื่อมโยงกับสิ่งศักดิ์สิทธิ์และได้รับพลังใจในการเผชิญกับปัญหาและความทุกข์ในชีวิต การดำรงตนของพระสงฆ์ในชุมชนจึงเป็นสัญลักษณ์ของความมั่นคงทางจิตใจและความหวังในยามที่ประชาชนต้องเผชิญกับความยากลำบาก

การสอนธรรมะและการแสดงธรรมเพื่อปลอบประโลมใจ

การสอนธรรมะและการแสดงธรรมเป็นหน้าที่หลักของพระสงฆ์ในการให้การศึกษาและการดูแลทางจิตวิญญาณแก่ประชาชน ในภาวะวิกฤติ พระสงฆ์จะเลือกใช้หลักธรรมที่เหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและลดความทุกข์ทรมานของผู้ฟัง การแสดงธรรมของพระสงฆ์มักจะเน้นไปที่การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของความทุกข์และวิธีการปลดปล่อยจากความทุกข์นั้น ๆ (พระภิกษุลาภญ์ กิตติคุตโต 2564) กระบวนการสอนธรรมะในยามวิกฤติมักจะมีลักษณะเฉพาะคือการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย การยกตัวอย่างจากชีวิตประจำวันของผู้ฟังสามารถเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้จริง และการเชื่อมโยงหลักธรรมกับสถานการณ์ปัจจุบันที่ผู้ฟังกำลังเผชิญอยู่ นอกจากนี้ พระสงฆ์ยังใช้วิธีการถาม-ตอบเพื่อให้ผู้ฟังได้คิดตามและเกิดความเข้าใจในหลักธรรมอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

การประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นหลักธรรมสำคัญที่พระสงฆ์นำมาใช้ในการดูแลและช่วยเหลือประชาชนในภาวะวิกฤติ เมตตาหมายถึงความรักใคร่เอ็นดู ความปรารถนาดีต่อสรรพสัตว์ พระสงฆ์จะแสดงเมตตาผ่านการให้คำปรึกษา การรับฟังปัญหา และการให้กำลังใจแก่ผู้ที่กำลังประสบความทุกข์ทรมานคือความสงสารสิ่งมีชีวิตที่กำลังประสบทุกข์และมีความปรารถนาที่จะช่วยให้พ้นจากความทุกข์นั้น พระสงฆ์จะแสดงกรุณาผ่านการช่วยเหลือในทางปฏิบัติ เช่น การจัดหาสิ่งของจำเป็น การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย และการให้การดูแลทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง มุทิตาหมายถึงความยินดีในความสุขและความดีของผู้อื่น พระสงฆ์จะปลุกฝังทัศนคติเชิงบวกและช่วยให้ประชาชนมองเห็นสิ่งดีที่ยังคงมีอยู่ในชีวิต แม้ในช่วงเวลาที่ยากลำบาก อุเบกขาคือความวางใจที่สมดุล ไม่ยึดติดหรือห่วงหวั่นกับสิ่งที่เกิดขึ้น พระสงฆ์จะสอนให้ประชาชนมีทัศนคติที่สงบเยือกเย็นและยอมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชีวิต (พระมหาเกษม ปญญาวโร, 2560)

จากข้อความข้างต้น บทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้นำทางจิตวิญญาณในภาวะวิกฤติมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมไทย ผ่านการสอนธรรมะ การแสดงธรรม การจัดกิจกรรมทางศาสนา และการประยุกต์ใช้หลักธรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะพรหมวิหาร 4 พระสงฆ์สามารถให้การดูแลและช่วยเหลือประชาชนในด้านจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำรงอยู่ของพระสงฆ์ในชุมชนจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางจิตใจและการฟื้นฟูสภาพจิตใจของสังคมในยามวิกฤติ

การช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมของพระสงฆ์ในระดับชุมชน

สถาบันพระสงฆ์ในสังคมไทยมีบทบาทสำคัญในการเป็นศูนย์กลางของการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมในระดับชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่เกิดภัยพิบัติหรือความยากลำบากต่าง ๆ วัดในฐานะสถาบันทางศาสนาที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในชุมชนจึงกลายเป็นจุดศูนย์รวมของกิจกรรมการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ การดำเนินงานด้านมนุษยธรรมของพระสงฆ์ไม่เพียงแต่สะท้อนถึงหลักการสำคัญของพระพุทธศาสนาที่เน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แต่ยังแสดงให้เห็นถึงการเป็นสถาบันที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนอย่างแท้จริง

การเป็นศูนย์กลางในการระดมทรัพยากรและการบริจาค

พระสงฆ์และวัดมีบทบาทสำคัญในการเป็นศูนย์กลางในการระดมสิ่งของและเงินทุนเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยและผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือในชุมชน การที่วัดเป็นสถานที่ที่ประชาชนมีความเชื่อมั่นและศรัทธาทำให้การบริจาคผ่านช่องทางนี้มีประสิทธิภาพสูง พระสงฆ์จะทำหน้าที่ในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การช่วยเหลือเข้าถึงผู้ที่ต้องการได้อย่างทันทั่วถึง และมีความโปร่งใสในการบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้รับจากการบริจาค (พระจิรวรรณ สุทธิมโน, 2564) กระบวนการระดมทรัพยากรผ่านวัดมีลักษณะเฉพาะคือการใช้เครือข่ายของศาสนิกชนที่มีอยู่แล้ว ทำให้สามารถเข้าถึงผู้บริจาคได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว นอกจากนี้ พระสงฆ์ยังมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจในการบริจาคผ่านการเทศนาและการสอนธรรมเกี่ยวกับหลักการให้ทานและการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการปฏิบัติธรรมในพระพุทธศาสนา

วัดในฐานะศูนย์พักพิงชั่วคราว

การเปิดวัดเป็นที่พักชั่วคราวสำหรับผู้ประสบภัยเป็นอีกหนึ่งบทบาทสำคัญของสถาบันพระสงฆ์ในการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม วัดมีพื้นที่ขนาดใหญ่และมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานที่จำเป็น เช่น หอประชุม ศาลาการเปรียญ และโรงอาหาร ที่สามารถรองรับผู้คนจำนวนมากได้ในช่วงเวลาฉุกเฉิน การใช้วัดเป็นศูนย์พักพิงมีข้อได้เปรียบหลายประการ ได้แก่ ความปลอดภัยของสถานที่ การมีพระสงฆ์คอยดูแลและให้กำลังใจ และการเป็นสถานที่ที่ผู้ประสบภัยรู้สึกอบอุ่นใจ (พระอดิศักดิ์ อนาลโย, พระมหาชินภัทร ฉินนาลโย, และ พระมหามนุญ ปริญญา โณ, 2567) การจัดการศูนย์พักพิงในวัดต้องอาศัยการประสานงานระหว่างพระสงฆ์ คณะกรรมการวัด และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง พระสงฆ์จะทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาด้านจิตใจแก่ผู้ประสบภัย การจัดการกิจกรรมทางศาสนาเพื่อให้กำลังใจ และการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ เพื่อจัดหาสิ่งของจำเป็นและบริการด้านสาธารณสุข การมีศูนย์พักพิงในวัดช่วยลดภาระของหน่วยงานรัฐและทำให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการสร้างความร่วมมือ

หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา เป็นหลักธรรมที่พระสงฆ์นำมาใช้ในการสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในชุมชนเพื่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การประยุกต์ใช้หลักธรรมนี้ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม อย่างเป็นระบบและยั่งยืน ทานหมายถึงการให้หรือการบริจาค พระสงฆ์จะส่งเสริมให้ชุมชนมีการแบ่งปันทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ต้องการ ปิยวาจาคือการพูดจาอย่างไพเราะและสร้างสรรค์ ซึ่งพระสงฆ์จะใช้ในการชักชวนและสร้างแรงบันดาลใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ อตถจริยาหมายถึงการทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น พระสงฆ์จะเป็นแบบอย่างในการทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวมและส่งเสริมให้ชุมชนทำเช่นเดียวกัน สมานัตตตาคือการปฏิบัติตนเหมือนผู้อื่น พระสงฆ์จะสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในชุมชนและทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการช่วยเหลือ (พิมพ์ลักษณ์ นิสุสย, 2566)

จากข้อความข้างต้น การช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมของพระสงฆ์ในระดับชุมชนมีความหลากหลายและครอบคลุมหลายมิติ ตั้งแต่การเป็นศูนย์กลางในการระดมทรัพยากร การให้ที่พักพิงชั่วคราว การสร้างความร่วมมือในชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ไปจนถึงการพัฒนากิจกรรมนันทกรรมต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ปัจจุบัน บทบาทเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยแก้ไขปัญหเฉพาะหน้า แต่ยังสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในระยะยาวผ่านการปลูกฝังจิตสำนึกของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและการสร้างเครือข่ายการดูแลที่ยั่งยืน การดำเนินงานด้านมนุษยธรรมของพระสงฆ์จึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาสังคมไทยให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

พระสงฆ์กับการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในสถานการณ์วิกฤติ

ในยุคข้อมูลข่าวสารที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสถานการณ์วิกฤติที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาความเสถียรภาพของสังคม พระสงฆ์ในฐานะผู้นำทางจิตวิญญาณและบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสังคมจึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้สื่อสารที่สร้างความเข้าใจและความสงบเสถียรในช่วงเวลาที่สังคมเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ การสื่อสารของพระสงฆ์ไม่เพียงแต่มุ่งเน้นการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร แต่ยังมีเป้าหมายในการสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งและการพัฒนาจิตสำนึกที่ถูกต้องในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ

การประยุกต์ใช้พระธรรมในการสร้างความเข้าใจและความสงบ

การประยุกต์ใช้หลักพระธรรมในบริบทของการสร้างสันติภาพและความเข้าใจในสังคมร่วมสมัยเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการตีความและการปรับใช้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน หลักธรรมพื้นฐานที่มีความสำคัญในการสร้างความสงบ ได้แก่ หลักกรุณา ที่เน้นการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หลักอุเบกขา ที่ส่งเสริมการมีจิตใจที่สมดุลและไม่มีอคติ และหลักปัญญา ที่ช่วยให้เห็นสาเหตุแท้จริงของปัญหาและหาทางแก้ไขที่เหมาะสม กระบวนการสร้างความเข้าใจผ่านหลักธรรมเริ่มต้นจากการปฏิบัติ "การฟังอย่างมีสติ" ซึ่งช่วยให้ผู้ที่มีความเห็นต่างสามารถเข้าใจมุมมองของกันและกันได้อย่างลึกซึ้ง การประยุกต์ใช้หลักเจตนา ในการสื่อสารช่วยให้การสนทนาเกิดขึ้นด้วยจิตใจที่ปรารถนาดีและมุ่งหาทางออกร่วมกัน นอกจากนี้ หลักอนัตตา ช่วยลดการยึดติดในความเห็นและจุดยืนส่วนตัว ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการหาข้อตกลงร่วมกัน การประยุกต์ใช้หลักธรรมเหล่านี้ในเชิงปฏิบัติได้แสดงให้เห็นประสิทธิภาพในการแก้ไขความขัดแย้งและสร้างความสามัคคีในชุมชนไทยและสังคมพุทธต่าง ๆ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์, 2538)

การใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่

ในยุคดิจิทัล พระสงฆ์ได้ปรับตัวโดยใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่เพื่อเผยแพร่พระพุทธศาสนาอย่างกว้างขวาง การไลฟ์สดเทศนาผ่านแพลตฟอร์ม เช่น เฟซบุ๊กและยูทูบ ช่วยให้พระธรรมเข้าถึงผู้คนทั่วโลกโดยปราศจากข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ การใช้สื่อออนไลน์ทำให้พระสงฆ์สามารถสื่อสารและตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันเวลาที่ รวมถึงมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ฟังโดยตรงผ่านคอมเมนต์หรือข้อความ การสร้างเนื้อหาที่หลากหลาย เช่น วิดีโอสั้น อินโฟกราฟิก หรือพอดแคสต์ ช่วยให้การถ่ายทอดหลักธรรมน่าสนใจและเข้าใจง่าย โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่นิยมบริโภคสื่อดิจิทัล การปรับภาษาและรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับพฤติกรรมผู้ใช้สื่อสมัยใหม่ เช่น การใช้ภาษาที่กระชับและภาพที่น่าสนใจ เพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร นอกจากนี้ การใช้โซเชียลมีเดียยังช่วยให้พระสงฆ์ติดตามกระแสข่าวสารและประเด็นสังคม เพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้องและป้องกันการแพร่กระจายของข้อมูลที่

บิดเบียน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมนี้ไม่เพียงส่งเสริมการเผยแพร่ธรรมะ แต่ยังสร้างความมั่นใจและความสามัคคีในชุมชน (พระอนันต์ อภินนโท.2562)

การส่งเสริมการรับข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ

พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการสอนให้ประชาชนมีทักษะในการรับและประมวลผลข้อมูลข่าวสารอย่างมีวิจารณญาณ การสอนหลักกัลยาณมิตตตาหรือการเลือกเพื่อนที่ดีนั้นสามารถขยายความหมายไปถึงการเลือกแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ การเน้นย้ำถึงความสำคัญของการตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่งก่อนการเชื่อหรือเผยแพร่ต่อเป็นหลักการสำคัญที่พระสงฆ์สอนให้กับประชาชน หลักยโสธรรมหรือการรู้จักดูแลตนเองอย่างเหมาะสมกับเกียรติและศักดิ์ศรีถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการสอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้สื่อที่เหมาะสม การไม่แชร์ข้อมูลที่ไม่แน่ใจ การใช้ภาษาที่สุภาพในการแสดงความคิดเห็น และการหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมในการโต้เถียงที่ไม่สร้างสรรค์เป็นแนวทางที่พระสงฆ์ส่งเสริมให้ประชาชนปฏิบัติ การพัฒนาสติปัญญา 4 ในการรับข้อมูลข่าวสารเป็นอีกหนึ่งวิธีการที่พระสงฆ์ใช้ในการสอน การมีสติต่อร่างกาย เช่น การสังเกตอาการทางกายที่เกิดขึ้นเมื่อรับข้อมูลที่กระตุ้นอารมณ์ การมีสติต่อเวทนา เช่น การรู้ว่าข้อมูลชิ้นนั้นทำให้เกิดความรู้สึกอย่างไร การมีสติต่อจิต เช่น การสังเกตความคิดและอารมณ์ที่เกิดขึ้น และการมีสติต่อธรรมารมณ์ เช่น การพิจารณาว่าข้อมูลนั้นสอดคล้องกับหลักธรรมหรือไม่ การปฏิบัติดังกล่าวช่วยให้ประชาชนมีความสมดุลและไม่ตกเป็นเหยื่อของการจัดการข้อมูลที่มีเจตนาไม่ดี

จากข้อความข้างต้นบทบาทของพระสงฆ์ในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในสถานการณ์วิกฤติมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาความเสถียรภาพและความสามัคคีของสังคม การใช้หลักธรรมเป็นพื้นฐานในการสื่อสาร การป้องกันการเกิดความเกลียดชังและความแตกแยก การเป็นผู้นำความคิดเห็นในพื้นที่ห่างไกล การปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการส่งเสริมให้ประชาชนมีวิจารณญาณในการรับข้อมูลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การสื่อสารของพระสงฆ์มีประสิทธิภาพและสร้างประโยชน์ต่อสังคม การพัฒนาและปรับปรุงวิธีการสื่อสารของพระสงฆ์ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการรักษาบทบาทและความสำคัญของสถาบันพระสงฆ์ในการนำทางสังคมไทยให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

ความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และภาครัฐ/เอกชน

ในสังคมไทยซึ่งมีพระพุทธศาสนาเป็นรากฐานทางวัฒนธรรมและจิตใจ วัดได้รับการยอมรับในฐานะสถาบันทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นศูนย์กลางของชุมชนมาอย่างยาวนาน การดำเนินงานของวัดไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในขอบเขตของกิจกรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่ยังขยายไปสู่การให้บริการทางสังคม การศึกษา การสาธารณสุข และการพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงภาวะวิกฤติต่าง ๆ ที่สังคมไทยเผชิญ ความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และภาครัฐ/เอกชน จึงกลายเป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

บทบาทของวัดเป็นศูนย์กลางของชุมชนในภาวะวิกฤติ

วัดในสังคมไทยมีบทบาทเป็น "ศูนย์กลางทางสังคม" (social center) ที่ชุมชนสามารถพึ่งพาได้ในยามวิกฤติ ตามแนวคิดของ Tambiah (1976) ที่กล่าวว่าวัดไม่ใช่เพียงสถานที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา แต่เป็นพื้นที่แห่งการรวมตัวของสมาชิกในชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แก้ไขปัญหาหารือกัน และสร้างเครือข่ายทางสังคม ในช่วงเหตุการณ์วิกฤติต่าง ๆ เช่น ภัยธรรมชาติ การระบาดของโรค หรือปัญหาเศรษฐกิจ วัดจึงกลายเป็นจุดศูนย์รวมในการประสานงานการช่วยเหลือ การกระจายทรัพยากร และการให้การสนับสนุนทางจิตใจแก่ประชาชนความสามารถของวัดในการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนในภาวะวิกฤติมีรากฐานมาจากหลักการพื้นฐาน

ของพระพุทธศาสนาที่เน้นการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบทุกข์ ตลอดจนโครงสร้างการบริหารจัดการของวัดที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ตำแหน่งทางภูมิศาสตร์ของวัดที่กระจายอยู่ทั่วไปในทุกชุมชน ทำให้วัดสามารถเข้าถึงประชาชนได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ

การประสานงานกับหน่วยงานรัฐ

การประสานงานระหว่างวัดกับหน่วยงานรัฐในระดับต่าง ๆ เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานเพื่อสังคม องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในฐานะหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มักทำงานร่วมกับวัดในการจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน การจัดการศึกษา และการให้บริการสาธารณสุขเบื้องต้น ในด้านสาธารณสุข วัดมักประสานงานกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและศูนย์สุขภาพชุมชนในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้เรื่องการป้องกันโรค และการดูแลผู้สูงอายุและผู้ป่วยเรื้อรัง การมีส่วนร่วมของวัดในระบบสาธารณสุขชุมชนช่วยเพิ่มการเข้าถึงบริการสุขภาพของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรือมีข้อจำกัดในการเดินทาง ได้ชี้ให้เห็นว่าการผสมผสานระหว่างระบบความเชื่อทางศาสนากับการแพทย์สมัยใหม่สามารถสร้างแนวทางการดูแลสุขภาพที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของชุมชน (พระปลัดธีรภัทร์ นาสีโล, พระปลัดระพีณ พุทธิสาร, และ พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ. 2566) โครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข มีกระบวนการบริหารจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การลงมือทำ การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข โดยมีจุดแข็งคือวัดมีศาสนสถานมั่นคงและเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรม แต่ก็มีจุดอ่อนในบางวัด เช่น การบริหารจัดการการเงินและความขัดแย้งภายในชุมชน รูปแบบการบริหารจัดการของโครงการประกอบด้วยการจัดทำแผนผังวัดที่เหมาะสม การดูแลความสะอาด และการจัดภูมิทัศน์ให้ร่มรื่น เพื่อให้เกิดการบูรณาการทรัพยากรและความเชี่ยวชาญจากทุกฝ่าย อันจะนำไปสู่ "วัดมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง ชาวประชามีสุข ด้วยพุทธธรรม"

การดำเนินกิจกรรมร่วมกับภาคเอกชนและจิตอาสา

ความร่วมมือระหว่างวัดกับภาคเอกชนและกลุ่มจิตอาสาเป็นอีกมิติหนึ่งที่สำคัญในการขยายขอบเขตและประสิทธิภาพของงานพัฒนาสังคม ภาคเอกชนในที่นี้รวมถึงบริษัทต่าง ๆ ที่มีนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) มูลนิธิ และองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ซึ่งมักมีทรัพยากรทางการเงิน เทคโนโลยี และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สามารถเสริมสร้างความสามารถของวัดในการให้บริการแก่ชุมชน การดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างวัดกับภาคเอกชนมักจะเกิดขึ้นในรูปแบบของโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การจัดหาอุปกรณ์การศึกษาและการแพทย์ การจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพ และการให้ทุนการศึกษา ส่วนกลุ่มจิตอาสาซึ่งมักประกอบด้วยบุคคลที่มีความต้องการทำประโยชน์เพื่อสังคม จะช่วยเสริมกำลังคนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของวัด โดยเฉพาะในงานที่ต้องการทักษะเฉพาะหรือการอุทิศเวลาอย่างมาก

จากเนื้อหาดังกล่าว ความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และภาครัฐ/เอกชนเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืน โดยอาศัยจุดแข็งและทรัพยากรของแต่ละฝ่ายมาเสริมสร้างกัน การประสานงานที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความเข้าใจในบทบาทและข้อจำกัดของแต่ละหน่วยงาน ตลอดจนการสร้างกลไกการสื่อสารและการติดตามประเมินผลที่เหมาะสม เครือข่ายพระสงฆ์และองค์กรพระสงฆ์อาสาสมัครมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความร่วมมือนี้ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม การพัฒนาความร่วมมือในอนาคตควรให้ความสำคัญกับการสร้างความยั่งยืนของโครงการ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงาน

กรณีศึกษาบทบาทพระสงฆ์ในสถานการณ์วิกฤติที่สำคัญ

สถาบันพระสงฆ์ไทยได้แสดงบทบาทที่สำคัญในการตอบสนองต่อวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ตลอดประวัติศาสตร์ที่ยาวนาน การศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการดำเนินงานของพระสงฆ์ในสถานการณ์วิกฤต สามารถให้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับศักยภาพ ข้อจำกัด และผลกระทบของการมีส่วนร่วมของสถาบันศาสนาในการแก้ไขปัญหาสังคม บทความนี้นำเสนอการวิเคราะห์กรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงในช่วงสถานการณ์วิกฤตสำคัญสามประเภท ได้แก่ การระบาดของโรคโควิด-19 ภัยพิบัติธรรมชาติ และความขัดแย้งทางสังคม เพื่อประเมินประสิทธิภาพและผลกระทบของการดำเนินงานของพระสงฆ์ไทยในบริบทร่วมสมัย

กรณีศึกษาการตอบสนองต่อวิกฤตโควิด-19

ในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 (พ.ศ. 2563–2565) วัดทั่วประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน โดยเฉพาะด้านความมั่นคงทางอาหารและการช่วยเหลือผู้ยากไร้ ตามพระบัญชาของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (พศ.) ได้ประสานงานกับวัดที่มีศักยภาพทั่วประเทศ จัดตั้งโรงทานจำนวน 914 แห่ง เพื่อแจกจ่ายอาหารและน้ำดื่มให้แก่ประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากมาตรการควบคุมโรค (ThaiPBS, 2563) โรงทานเหล่านี้ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนวันละ 274,000 คน ด้วยงบประมาณวันละ 10.9 ล้านบาท โดยปฏิบัติตามมาตรการสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด เช่น การคัดกรอง วัดไข้ สวมหน้ากากอนามัย และเว้นระยะห่าง การประกอบอาหารโดยจิตอาสา เช่น แม่ครัวที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 ช่วยให้เกิดการบูรณาการทรัพยากรชุมชน วัดระฆังโฆสิตารามวรมหาวิหารเป็นตัวอย่างโรงทานต้นแบบที่เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 27 มีนาคม 2563 ช่วยเหลือกลุ่มชุมชน วินรถจักรยานยนต์ และคนขับรถแท็กซี่ นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนารูปแบบการแจกจ่ายอาหารแบบ Drive-Through และโรงทานเคลื่อนที่เพื่อเข้าถึงชุมชนห่างไกล (ThaiPBS, 2563) วัดไทยในต่างประเทศก็มีส่วนร่วมในการจัดตั้งโรงทานเพื่อช่วยเหลือทั้งคนไทยและชาวต่างชาติที่ได้รับผลกระทบ การดำเนินงานเหล่านี้สะท้อนถึงความสามารถของวัดในการปรับตัวอย่างรวดเร็วและใช้โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ห้องโถงและครัว เพื่อตอบสนองความต้องการเร่งด่วนของสังคม รวมถึงการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพกับหน่วยงานรัฐและชุมชน

การตอบสนองต่อภัยพิบัติธรรมชาติ

เหตุการณ์อุทกภัยครั้งใหญ่ในปี พ.ศ. 2554 เป็นกรณีศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของสถาบันสงฆ์ในกระบวนการจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติ พระสงฆ์จากหลายเขตพระราชฐานได้เข้าร่วมในกิจกรรมการอพยพประชากร การขนส่งโลจิสติกส์สิ่งของจำเป็น และการให้การสนับสนุนทางจิตสังคม บทบาทของพระสงฆ์ในกระบวนการสาธารณสงเคราะห์มีความสำคัญยิ่งต่อการบรรเทาความทุกข์ของประชาชนในช่วงวิกฤต งานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ไม่เพียงแต่เป็นการปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและสังคมในภาพรวม (พระสมพร นามอินทร์, 2024) การดำเนินงานในลักษณะนี้สะท้อนให้เห็นถึงการบูรณาการระหว่างหลักการทางจิตวิญญาณกับการปฏิบัติงานเชิงปฏิบัติการณ์ในสถานการณ์ภัยพิบัติ ในกรณีเหตุการณ์แผ่นดินถล่มในภูมิภาคทางภาคเหนือ สถาบันวัดได้ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานในการรับการบริจาคและการกระจายทรัพยากรช่วยเหลือ รวมทั้งเป็นศูนย์พักพิงชั่วคราวสำหรับประชาชนที่ประสบความเสียหายต่อที่อยู่อาศัย ความน่าเชื่อถือทางสถาบันของวัดและพระสงฆ์ส่งผลให้ผู้บริจาคมีความมั่นใจในกลไกการกระจายความช่วยเหลือไปยังกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริงได้อย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ข้อจำกัดและความท้าทายที่พระสงฆ์ต้องเผชิญ

การดำเนินงานของพระสงฆ์ไทยในสถานการณ์วิกฤตต้องเผชิญกับข้อจำกัดและความท้าทายหลายประการ ประการแรกคือข้อจำกัดทางกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบันศาสนา พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้กำหนดกรอบการทำงานของพระสงฆ์ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งในบางกรณีอาจเป็นข้อจำกัดต่อการดำเนินงานที่ต้องการความยืดหยุ่นและการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ประการที่สองคือปัญหาด้านงบประมาณและทรัพยากร แม้ว่าวัดจะได้รับการสนับสนุนจากการบริจาคของประชาชน แต่การจัดการทรัพยากรเหล่านี้เพื่อใช้ในการช่วยเหลือสังคมต้องอาศัยการวางแผนและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การขาดระบบการบัญชีและการตรวจสอบที่เป็นมาตรฐานในบางวัดอาจส่งผลกระทบต่อความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการใช้จ่ายเงินบริจาค ประการที่สามคือการเปลี่ยนแปลงของบทบาททางสังคมของพระสงฆ์ในสังคมไทยร่วมสมัย กระบวนการทำให้เป็นสมัยใหม่และการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมได้ส่งผลให้บทบาทดั้งเดิมของพระสงฆ์ในฐานะผู้นำทางจิตใจและทางสังคมถูกตั้งคำถาม ความคาดหวังจากสังคมต่อพระสงฆ์มีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านความเชี่ยวชาญทางเทคนิคและการจัดการองค์กรสมัยใหม่ ประการสุดท้ายคือความท้าทายในการรักษาความเป็นกลางทางการเมืองและการหลีกเลี่ยงการถูกใช้เป็นเครื่องมือทางการเมือง การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการแก้ไขปัญหาสังคมหลายครั้งอาจถูกตีความว่าเป็นการแสดงจุดยืนทางการเมือง ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อความน่าเชื่อถือและการยอมรับจากทุกกลุ่มในสังคม

จากข้อความข้างต้น การศึกษากรณีศึกษาการดำเนินงานของพระสงฆ์ไทยในสถานการณ์วิกฤตต่างๆ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและความสำคัญของสถาบันศาสนาในการเป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาสังคม การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ได้สร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญในการบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนและการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการดำเนินงานดังกล่าวต้องอาศัยการแก้ไขข้อจำกัดที่มีอยู่และการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

สรุป

พระสงฆ์ในสังคมไทยมีบทบาทสำคัญในยามวิกฤติ ทั้งด้านจิตวิญญาณ มนุษยธรรม การสื่อสาร และความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือประชาชน สะท้อนพลังของพระพุทธศาสนาในฐานะกลไกทางสังคมที่มีชีวิต พระสงฆ์ไม่เพียงเผยแผ่พระธรรม แต่ยังเป็นผู้นำทางความคิดและผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ใช้หลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุติตา อุเบกขา) และสังคหวัตถุ 4 (ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา) ในการปลอบประโลมใจ ช่วยผู้ประสบภัย และสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน พระสงฆ์ใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ เช่น โซเชียลมีเดีย เผยแพร่ธรรมะ ป้องกันข่าวปลอม และส่งเสริมการรับข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ อย่างไรก็ตาม เผชิญข้อจำกัดด้านกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 การบริหารจัดการ และความคาดหวังจากสังคมที่เปลี่ยนไป การปฏิบัติหน้าที่ของพระสงฆ์จึงช่วยตอบสนองความต้องการของชุมชนและสร้างสังคมที่ยั่งยืนผ่านหลักธรรมและความร่วมมือ

เอกสารอ้างอิง

พระครูปริยัติวิธานธรรม, 2567. แนวทางการเผยแผ่ธรรมะผ่านสื่อสังคมออนไลน์: กรณีศึกษาสถานีวิทยุกระจายเสียง FM 100.25 MHz จังหวัดปราจีนบุรี. วารสาร มจร บาลีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์, 10(1), 25-39.

- พระจิรวรรณ สุทธิโม, (2564). การบริหารจัดการระบบบริจาคอิเล็กทรอนิกส์ของวัด ในอำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 4(2), 30-38.
- พระภูลาภ กิตติคุณโต. (2564). สื่อใหม่กับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคปัจจุบัน. *The Journal of Institute of Trainer Monk Development*, 1(2), 106-118.
- พระปลัดธีรภัทร์ นาถสีโล, พระปลัดระพีณ พุทธิสาร, และ พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ. (2566). รูปแบบการบริหารจัดการโครงการวัด ประชาธิปไตย สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 6(1), 87-101.
- พระมหาเกษม ญาณวโร, (2560). การเจริญพรหมวิหาร 4 ในชีวิตประจำวัน. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 22(1), 63-71.
- พระมหาภิรัฐกร อู่สมาลี. (2023). บทบาทพระสงฆ์: สังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน. *วารสารโพธิศาสตร์ปริทัศน์*, 3(2), 49-60.
- พระสมพร นามอินทร์, พระเกรียงศักดิ์ กตธมโม, พระมหาอาทิตย์ อาภาณนโท, และ ชาตรี สุขสบาย. (2566). บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมสมัยใหม่. *วารสารสันตยาภรณ์พัฒนวิวัฒนาการ*, 1(5), 69-84.
- พระสมพร นามอินทร์. (2567). พระสงฆ์กับงานสาธารณสงเคราะห์. *วารสารสันตยาภรณ์พัฒนวิวัฒนาการ*, 2(2), 39-53.
- พระอดิศักดิ์ อนุโลม, พระมหาชินภัทร ฉินนาลโย, และ พระมหามนุญ ปรีญาโณ, (2567). บทบาทของพระพุทธศาสนาในวิกฤตภัยพิบัติทางธรรมชาติ: ความเข้าใจกรอบแห่งพุทธบูรณาการ. *วารสารบัณฑิตศึกษา วิชาการ*, 2(3), 1-10.
- พระอนันต์ อภินนโท. (2562). การใช้สื่อสังคมออนไลน์ของพระสงฆ์ตามหลักพุทธวิธี. (สารนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอานนท์ อาภาณนโท. (2024). บทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมไทยในปัจจุบัน. *วารสารชัยมงคลปริทรรศน์*, 2(1), 40-48.
- พิมพ์ลภัส นัสสุสัย, (2566). การประยุกต์หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*. 7(1), 586-595.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต). (2538). *สันติภาพเกิดจากอิสรภาพและความสุข: Peace Through Freedom and Happiness*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- Tambiah, S. J. (1976). *World conqueror and world renouncer: A study of Buddhism and polity in Thailand against a historical background*. Cambridge University Press.
- ThaiPBS. (2563). วัดทั่วไทยตั้งโรงงานแล้ว 914 แห่ง ช่วยคนไทยสู้ COVID-19. <https://www.thaipbs.or.th/news/content/292386>

การรับรู้ของประชาชนต่อนโยบายการกระจายอำนาจของพรรคก้าวไกล ในการเลือกตั้งทั่วไป ปี 2566

Public Perception of the Decentralization Policy of the Move Forward Party in the 2023 General Election

ชนะทัสน์ นาคจัน¹, กานต์ บุญศิริ², วิทยาธร ท่อแก้ว³, กุลธิดา ธรรมวิวัฒน์⁴

สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช¹²³

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี⁴

Chanatus Nakjan¹, Karn Boonsiri², Wittayathorn Thokeaw³, Kuntida Thamwipat⁴

School of Communication Arts, Sukhothai Thammathirat Open University¹²³

Faculty of Industrial Education and Technology, King Mongkut's University of Technology

Thonburi⁴

Corresponding Author E-mail: chanatus.n@gmail.com

(Received: 29 October, 2025 ; Edit: 28 February, 2026; accepted: 28 February, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ต่อนโยบายการกระจายอำนาจของพรรคก้าวไกล และวิเคราะห์ว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ มีผลต่อระดับการรับรู้ นโยบายหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามคือผู้มีสิทธิเลือกตั้ง โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการรับรู้ของประชาชนต่อนโยบายการกระจายอำนาจของพรรคก้าวไกลอยู่ในระดับปานกลาง (2.91) นโยบายที่มีระดับการรับรู้สูงที่สุดคือ นโยบายให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด
2. เมื่อวิเคราะห์ระดับการรับรู้ของประชาชนตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการรับรู้ได้แก่ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ กลุ่มอายุ 28-32 และ 43-47 ปี กลุ่มผู้มีการศึกษาสูง ข้าราชการ และผู้มีรายได้สูง มีระดับการรับรู้มากที่สุด ดังนั้นการสื่อสารเรื่องกระจายอำนาจจะเกิดประสิทธิภาพได้เมื่อประชาชนเข้าใจนโยบายและมีส่วนร่วมทางการเมือง รวมทั้งการรับรู้และการมีส่วนร่วมเป็นผลจากการสื่อสารและบริบททางสังคม ในขณะที่เพศไม่มีผลต่อระดับการรับรู้ต่อนโยบายการกระจายอำนาจ
3. พรรคการเมืองควรพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารเฉพาะกลุ่ม และส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทางเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนนโยบายการกระจายอำนาจอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การรับรู้ นโยบาย, นโยบายการกระจายอำนาจ, พรรคก้าวไกล

Abstract

This study aims to examine the level of public awareness regarding the Move Forward Party's decentralization policies and to analyze whether demographic factors—namely gender, age, education, occupation, and income—affect the level of policy awareness. The sample consisted of eligible voters who responded to the questionnaire. A one-way ANOVA was employed to test the hypotheses at a significance level of .05.

The research findings reveal that:

1. The public's level of awareness regarding the decentralization policies of the Move Forward Party is moderate, with an average score of 2.91. The policy with the highest level of awareness is the proposal to hold gubernatorial elections in all provinces.

2. Analyzing the public's awareness levels by demographic characteristics, factors influencing awareness include age, education, occupation, and income. The groups with the highest levels of awareness are individuals aged 28–32 and 43–47, those with higher education levels, government officials, and those with high incomes. Effective communication about decentralization policies can be achieved when the public comprehends the policies and actively participates in political processes. Awareness and participation are influenced by communication strategies and social contexts, while gender does not appear to have an impact on awareness levels.

3. Political parties should develop targeted communication strategies and promote two-way communication to enhance public participation in driving sustainable decentralization policies.

Keywords: Policy Perception; Decentralization Policy; Move Forward Party

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกระจายอำนาจถือเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการภาครัฐของไทยมาอย่างยาวนาน เนื่องจากสะท้อนถึงการปรับโครงสร้างอำนาจรัฐเพื่อเพิ่มความร่วมมือของท้องถิ่นและประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเลือกตั้งทั่วไป ปี 2566 พรรคก้าวไกลได้เสนอ “นโยบายการกระจายอำนาจ” เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในการเมืองไทย ซึ่งประกอบด้วย 13 นโยบายย่อย เช่น การปฏิรูประบบท้องถิ่น การกระจายงบประมาณ การเพิ่มอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของประชาชน

ในมิติของการสื่อสารทางการเมือง (Political Communication) การนำเสนอแนวนโยบายดังกล่าวต่อประชาชนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการที่นโยบายจะถูกขับเคลื่อนต่อไปได้นั้นขึ้นอยู่กับ “ระดับการรับรู้” และ “การยอมรับ” ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง หากประชาชนมีความเข้าใจและรับรู้ในนโยบายอย่างชัดเจน ย่อมเพิ่มโอกาสในการสนับสนุนพรรคการเมืองและก่อให้เกิดความชอบธรรมต่อการดำเนินนโยบาย

อย่างไรก็ตาม ระดับการรับรู้ของประชาชนต่อการสื่อสารนโยบายอาจแตกต่างกันไปตามลักษณะประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และอาชีพ งานวิจัยด้านการสื่อสารทางการเมืองจำนวนมากพบว่า

ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการตีความและการให้ความสำคัญกับนโยบายต่าง ๆ แต่ในกรณีของนโยบายการกระจายอำนาจของพรรคก้าวไกล ยังไม่มีการศึกษาเชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบ

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ระดับการรับรู้ของประชาชนต่อนโยบายการกระจายอำนาจทั้ง 13 นโยบายของพรรคก้าวไกล และศึกษาว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์มีผลต่อระดับการรับรู้ได้อย่างไร เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์ด้านการสื่อสารนโยบายการเมือง และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบกลยุทธ์การสื่อสารของพรรคการเมืองในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของประชาชนต่อนโยบายการกระจายอำนาจของพรรคก้าวไกล
2. เพื่อวิเคราะห์ระดับการรับรู้ของประชาชนตามลักษณะทางประชากรศาสตร์
3. เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การสื่อสารเพื่อยกระดับการรับรู้ต่อนโยบายการกระจายอำนาจ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทยเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 จัดขึ้นในวันที่ 14 พฤษภาคม 2566 จำนวน 52,287,045 คน

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ซึ่งเป็นวิธีการที่ช่วยให้ประชากรแต่ละคนมีโอกาสถูกเลือกอย่างเท่าเทียมกัน ขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดตามสูตรการคำนวณของ Yamane (Yamane, 1973) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในการเก็บตัวอย่างร้อยละ 5 ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่เหมาะสมอยู่ที่ 400 ตัวอย่าง ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างได้รับการคัดเลือกให้มีความหลากหลายเพื่อสะท้อนโครงสร้างของประชากรในมิติต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยใช้แบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากร ส่วนที่ 2 การรับรู้ของประชาชนต่อนโยบายการกระจายอำนาจ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้เป็นการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) ด้วยค่า Index of Item Objective Congruence (IOC) ด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสื่อสารทางการเมืองทำการตรวจสอบ โดยพิจารณาข้อคำถามดังต่อไปนี้

ให้คะแนน +1 หากแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หากไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หากแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ค่า IOC ที่คำนวณได้จากสมการข้างต้นจะมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.00 - 1.00 ซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณาได้ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 แสดงว่า ข้อคำถามต้องได้รับการปรับปรุง

2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.5-1.0 แสดงว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงและสามารถนำไปใช้ได้ เมื่อเครื่องมือได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จะทำให้เครื่องมือสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างสมบูรณ์ ครบถ้วนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในงานวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านสองช่องทาง ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์และแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน สิงหาคม – ตุลาคม 2567 พื้นที่การเก็บข้อมูลออนไลน์ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนแบบสอบถามออนไลน์ไม่ได้จำกัดพื้นที่แต่มีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการตอบซ้ำและจำกัดสิทธิ์การตอบแบบสอบถามเพียงหนึ่งครั้งต่อหนึ่งบัญชี และมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ เช่นการคัดกรองคำตอบที่ไม่ครบถ้วนหรือผิดเงื่อนไข

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เช่น ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ One-Way ANOVA (เปรียบเทียบตามประชากรศาสตร์) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของระดับการรับรู้ตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ค่าถามระดับการรับรู้จะเก็บข้อมูลด้วยการใช้ Likert Scale ในการสอบถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับคือ ระดับที่ 1 ไม่ทราบ ระดับที่ 2 ทราบน้อย ระดับที่ 3 ทราบปานกลาง ระดับที่ 4 ทราบมาก และระดับที่ 5 ทราบมากที่สุด และนำมาหาค่าเฉลี่ย โดยแบ่งค่าเฉลี่ยออกเป็น 3 ระดับ โดยแบ่งช่วงคะแนนเท่า ๆ กัน ตามแนวปฏิบัตินิยมในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยถ้าค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 2.33 ระดับการรับรู้ต่ำ 2.34 – 3.67 ระดับการรับรู้ปานกลาง 3.68 – 5.00 ระดับการรับรู้สูง

ผลการวิจัย

ระดับการรับรู้ของประชาชนต่อนโยบายการกระจายอำนาจของพรรคก้าวไกล แบบสอบถามส่วนนี้เป็นคำถามที่วัดระดับการรับรู้ของประชาชนที่มีต่อนโยบายการกระจายอำนาจทั้ง 13 นโยบาย ระดับการรับรู้แบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ ระดับที่ 1 ไม่ทราบ ระดับที่ 2 ทราบน้อย ระดับที่ 3 ทราบปานกลาง ระดับที่ 4 ทราบมาก และระดับที่ 5 ทราบมากที่สุด รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละการรับรู้ของประชาชนต่อนโยบายการกระจายอำนาจ

นโยบายการกระจายอำนาจ	ระดับการรับรู้ของประชาชน				
	ไม่ทราบ	ทราบน้อย	ทราบปานกลาง	ทราบมาก	ทราบมากที่สุด
1. มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด	42 10.5%	47 11.75%	133 33.25%	110 27.50%	68 17%
2. มีการจัดทำประชามติยกเลิกการส่วย	85 21.25%	114 28.5%	138 34.5%	43 10.75%	20 5%
3. ข้าราชการทุกสังกัด ศักดิ์และสิทธิเท่ากัน	41	88	162	67	42

นโยบายการกระจายอำนาจ	ระดับการรับรู้ของประชาชน				
	ไม่ทราบ	ทราบน้อย	ทราบปานกลาง	ทราบมาก	ทราบมากที่สุด
โยกย้ายเพื่อความก้าวหน้าได้	10.25%	22%	40.5%	16.75%	10.5%
4. มีการเลือกตั้งนายกเขต ทุกเขตใน กทม.	49	73	127	103	48
	12.25%	18.25%	31.75%	25.75%	12%
5. เพิ่มงบประมาณของท้องถิ่น	54	76	135	93	42
	13.5%	19%	33.75%	23.25%	10.5%
6. เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นมีช่องทางหารายได้ใหม่	41	90	153	82	34
	10.25%	22.5%	38.25%	20.5%	8.5%
7. ปรับสูตรกระจายงบให้เป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างพื้นที่	38	87	171	72	32
	9.5%	21.75%	42.75%	18%	8%
8. ท้องถิ่นจัดทำบริการสาธารณะได้ทั้งยกเว้นทหาร ศาล เงินตรา ต่างประเทศ	49	115	146	69	21
	12.25%	28.75%	36.5%	17.25%	5.25%
9. ถ่ายโอนอำนาจให้ท้องถิ่น เช่น ถนน แห่ลงน้ำ ขนส่ง สิ่งแวดล้อม)	51	116	137	74	22
	12.75%	29%	34.25%	18.5%	5.5%
10. ยกเลิกกฎระเบียบและคำสั่ง คสช.	56	107	130	63	44
	14%	26.75%	32.5%	15.75%	11%
11. ท้องถิ่นโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลงบทุกบาท	48	78	152	72	50
จัดซื้อจัดจ้างทุกขั้นตอน	12%	19.5%	38%	18%	12.5%
12. ในการประชุมสภาพลเมือง ทุกคนมีส่วนร่วม	44	106	145	64	41
ทุกท้องถิ่น ทุกไตรมาส	11%	26.5%	36.25%	16%	10.25%
13. ประชาชนสามารถเข้าซื้อออนไลน์เพื่อเสนอโครงการ - ข้อบัญญัติ ถอดถอนท้องถิ่นได้	51	78	141	78	52
	12.75%	19.5%	35.25%	19.5%	13%

จากข้อมูลตารางที่ 1 นำมาหาค่าเฉลี่ยของการรับรู้แต่ละนโยบาย โดยแบ่งค่าเฉลี่ยออกเป็น 3 ระดับ คือ
 ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 ความหมาย ระดับการรับรู้ต่ำ
 ระดับค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67 ความหมาย ระดับการรับรู้ปานกลาง
 ระดับค่าเฉลี่ย 3.68 – 5.00 ความหมาย ระดับการรับรู้สูง

ผลการคำนวณพบว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้นโยบายการกระจายอำนาจรวมทั้งหมด 13 นโยบาย มีค่าเท่ากับ 2.91 หมายความว่าประชาชนมีการรับรู้ในระดับปานกลาง โดยนโยบายที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้สูงที่สุด 5 อันดับแรกได้แก่ อันดับที่ 1 มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด ค่าเฉลี่ย 3.29 อันดับที่ 2 นโยบายมีการเลือกตั้งนายกเขต ทุกเขตใน กทม. ค่าเฉลี่ย 3.07 อันดับที่ 3 นโยบายประชาชนสามารถเข้าซื้อออนไลน์เพื่อเสนอโครงการ - ข้อบัญญัติ ถอดถอนท้องถิ่นได้ ค่าเฉลี่ย 3.01 อันดับที่ 4 นโยบายท้องถิ่นโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลงบทุกบาท

จัดซื้อจัดจ้างทุกขั้นตอน ค่าเฉลี่ย 3.00 และอันดับ 5 นโยบายเพิ่มงบประมาณของท้องถิ่น ค่าเฉลี่ย 2.98 รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ของประชาชนต่อนโยบายการกระจายอำนาจของพรคก้าวไกล

นโยบายการกระจายอำนาจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับการรับรู้
1. มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด	3.29	ปานกลาง
2. ทำประชามติยกเลิกการส่วนภูมิภาค ไม่มีใครตกงาน เสียประโยชน์	2.50	ปานกลาง
3. ข้าราชการทุกสังกัด ศักดิ์และสิทธิเท่ากัน สามารถโยกย้ายเพื่อความก้าวหน้าได้	2.95	ปานกลาง
4. มีการเลือกตั้งนายกเขต ทุกเขตใน กทม.	3.07	ปานกลาง
5. เพิ่มงบประมาณของท้องถิ่น	2.98	ปานกลาง
6. เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นมีช่องทางหารายได้ใหม่	2.95	ปานกลาง
7. ปรับสูตรกระจายงบให้เป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างพื้นที่	2.93	ปานกลาง
8. ท้องถิ่นจัดทำบริการสาธารณะได้ทั้งหมด ยกเว้น ทหาร ศาล เงินตรา การต่างประเทศ	2.75	ปานกลาง
9. ถ่ายโอนอำนาจให้ท้องถิ่น (ถนน คูคลอง แหล่งน้ำ ขนส่ง สิ่งแวดล้อม พิสจุน ที่ดิน โรงงาน โรงแรม สถานบริการ)	2.75	ปานกลาง
10. ยกเลิกกฎระเบียบและคำสั่ง คสช. ที่ล็อกคอ ล้างลูกท้องถิ่น	2.83	ปานกลาง
11. ท้องถิ่นโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลลงทุกบาท จัดซื้อจัดจ้างทุกขั้นตอน	3.00	ปานกลาง
12. ในการประชุมสภาพลเมือง ทุกคนมีส่วนร่วม ทุกท้องถิ่น ทุกไตรมาส	2.88	ปานกลาง
13. ประชาชนสามารถเข้าซื้อออนไลน์เพื่อเสนอโครงการ - ข้อบัญญัติ ถอดถอนท้องถิ่นได้	3.01	ปานกลาง
ระดับค่าเฉลี่ยรวม	2.91	ปานกลาง

ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยการรับรู้ของประชาชนต่อนโยบายการกระจายอำนาจทั้ง 13 นโยบายมาจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ เพื่อทดสอบสมมติฐานว่าปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์มีผลต่อระดับการรับรู้ของนโยบายการกระจายอำนาจหรือไม่ ซึ่งการวิเคราะห์ส่วนนี้ใช้ ANOVA ในการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยผู้วิจัยตั้งสมมติฐานว่า

H0: ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ไม่มีผลต่อระดับการรับรู้นโยบายการกระจายอำนาจ

H1: ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อระดับการรับรู้นโยบายการกระจายอำนาจ

ลักษณะประชากรศาสตร์ใดที่มีค่า P-value มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐาน H0 ว่าปัจจัยนั้นไม่มีผลต่อระดับการรับรู้นโยบายการกระจายอำนาจ ถ้าค่า P-value น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐาน H0 คือ ปัจจัยนั้นมีผลต่อการรับรู้นโยบายการกระจายอำนาจ

ผลการทดสอบระดับการรับรู้นโยบายการกระจายอำนาจเป็นดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบ ANOVA ของลักษณะประชากร

ลั ก ษ ณะ ประชากร	SS (Sum of Squares)	MS (Mean Square)	F (F-ratio)	P-value
เพศ	0.641	0.321	2.51	0.096
อายุ	44.556	4.456	23.04	1.76E-24
การศึกษา	33.596	5.599	45.91	1.71E-24
อาชีพ	9.878	1.098	5.69	1.50E-06
รายได้	8.201	1.172	10.05	2.26E-09

จากตารางที่ 3 เพศ มีค่า P-value = 0.096 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่า เพศ ไม่มีผลต่อระดับการรับรู้นโยบายการกระจายอำนาจ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยการรับรู้เท่ากับ 2.90 ใกล้เคียงกับเพศหญิงที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้เท่ากับ 2.93 ไม่ระบุเพศมีค่าเฉลี่ยการรับรู้เท่ากับ 2.64 สรุปได้ว่าเพศไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับการรับรู้ นโยบายการกระจายอำนาจทั้ง 13 นโยบาย ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นแนวโน้มว่ากลุ่มผู้ตอบที่ไม่ระบุเพศมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มชายและหญิง และมีความแปรปรวนสูงกว่า ซึ่งอาจบ่งชี้ถึงความหลากหลายหรือความไม่มั่นใจในการตอบสนองของกลุ่มนี้ ทั้งนี้ จำเป็นต้องศึกษาเชิงลึกเพิ่มเติมเพื่ออธิบายลักษณะดังกล่าว

อายุ มีค่า P-value = 1.76E-24 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นอายุเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการรับรู้ นโยบายการกระจายอำนาจทั้ง 13 นโยบาย โดยกลุ่มอายุ 28 - 32 และ 43 - 47 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้สูงสุด (ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.0) ในขณะที่กลุ่มอายุตั้งแต่ 58 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 1.5) ค่าเฉลี่ยดังกล่าวสะท้อนถึงความแตกต่างภายในกลุ่มอย่างมาก ผลลัพธ์นี้ชี้ว่าอายุเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการรับรู้ นโยบาย และควรมีการสื่อสารนโยบายให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มอายุเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการรับรู้

การศึกษา มีค่า P-value = 1.71E-24 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษามีผลต่อการรับรู้ นโยบายการกระจายอำนาจทั้ง 13 นโยบาย โดยกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาสูงสุดมีระดับการรับรู้สูงสุด (3.10) ขณะที่กลุ่มที่มีการศึกษาน้อยสุดมีระดับการรับรู้ต่ำที่สุด (1.15) ผลลัพธ์สะท้อนถึงบทบาทของการศึกษาในฐานะปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้และการตีความนโยบาย อีกทั้งยังแสดงให้เห็นความแตกต่างภายในกลุ่ม โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีระดับการศึกษานกลางซึ่งมีความหลากหลายของการรับรู้มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

อาชีพ มีค่า P-value = 1.50E-06 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นค่าเฉลี่ยของอาชีพมีผลต่อการรับรู้ นโยบายการกระจายอำนาจทั้ง 13 นโยบาย โดยกลุ่มที่รับราชการ มีค่าเฉลี่ยการรับรู้สูงสุด (3.14) ในขณะที่กลุ่มเกษียณและเกษตรกร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (2.23 และ 2.35 ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มอาชีพบางกลุ่มมีความเห็นที่หลากหลาย (เช่น เกษียณ) ในขณะที่บางกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันมากกว่า (เช่น ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว) ผลลัพธ์นี้ชี้ให้เห็นว่าอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับการรับรู้ นโยบาย และแนะนำให้ปรับกลยุทธ์การสื่อสารนโยบายตามลักษณะอาชีพ

รายได้ มีค่า P-value = 2.26E-09 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่ารายได้มีผลต่อระดับการรับรู้ นโยบายทั้ง 13 เรื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F(7,96) = 10.05, p < .001$) โดยกลุ่มรายได้สูงสุดมีระดับการรับรู้สูง

ที่สุด (3.66) ขณะที่กลุ่มรายได้ต่ำกว่ามีระดับการรับรู้ต่ำกว่า (2.69–2.79) สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของรายได้ที่แตกต่างกันต่อการเข้าถึง การตีความ และการให้ความสำคัญกับนโยบาย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการรับรู้ของประชาชนต่อนโยบายการกระจายอำนาจของพรรคก้าวไกล

ระดับการรับรู้ของประชาชนต่อนโยบายการกระจายอำนาจของพรรคก้าวไกลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.91) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประชาชนมีความเข้าใจนโยบายในระดับที่ยังไม่สูงมากนัก โดยเมื่อพิจารณาระดับการรับรู้ของประชาชนต่อนโยบายแต่ละด้าน พบว่านโยบายที่ประชาชนมีการรับรู้สูงที่สุดคือ นโยบาย "มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด" (ค่าเฉลี่ย 3.29) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง สะท้อนถึงความสนใจที่ประชาชนมีต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับท้องถิ่น

นอกจากนี้ นโยบายที่ได้รับการรับรู้สูงในลำดับถัดมาคือ นโยบาย "มีการเลือกตั้งนายกเทศทุกเขตในกรุงเทพมหานคร" (ค่าเฉลี่ย 3.07) และนโยบาย "ประชาชนสามารถเข้าซื้อออนไลน์เพื่อเสนอโครงการ-ข้อบัญญัติหรือถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นได้" (ค่าเฉลี่ย 3.01) ทั้งสองนโยบายนี้เน้นไปที่การกระจายอำนาจและการเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการของประชาชนในการมีบทบาทโดยตรงในกระบวนการบริหารงานท้องถิ่น

อย่างไรก็ตาม นโยบายที่มีระดับการรับรู้ต่ำ ได้แก่ นโยบาย "มีการจัดทำประชามติยกเลิกการลงประชามติ" (ค่าเฉลี่ย 2.50) และ "ท้องถิ่นจัดทำบริการสาธารณะได้ทั้งหมด ยกเว้นด้านทหาร ศาล เงินตรา และการต่างประเทศ" (ค่าเฉลี่ย 2.75) ผลดังกล่าวอาจสะท้อนถึงความซับซ้อนของเนื้อหาในนโยบาย หรืออาจเกิดจากการขาดการสื่อสารที่ชัดเจนและตรงประเด็นต่อประชาชน

การที่ระดับการรับรู้ของประชาชนต่อนโยบายส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง อาจเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น การสื่อสารนโยบายที่ยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มประชากร การขาดข้อมูลที่เพียงพอ หรือข้อจำกัดทางด้านการเข้าถึงข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การสร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบายสาธารณะจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารเชิงรุกและการสร้างความตระหนักในวงกว้าง

2. วิเคราะห์ระดับการรับรู้ของประชาชนตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

เพศกับระดับการรับรู้ต่อนโยบายการกระจายอำนาจ ผลการศึกษาพบว่า เพศ ไม่มีผลต่อระดับการรับรู้ต่อนโยบายการกระจายอำนาจ สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของสังคมไทยในยุคดิจิทัลที่โอกาสในการเข้าถึงข้อมูลทางการเมืองของชายและหญิงมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Verba, Scholzman และ Brady (1995) ที่เสนอว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองมิได้ขึ้นอยู่กับเพศ แต่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรและโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ผลนี้สอดคล้องกับงานของ นันทนา นันทโรภาส (2557) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าชายและหญิงมีรูปแบบการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากสื่อสังคมออนไลน์เปิดโอกาสให้ทุกเพศมีสิทธิเสรีภาพในการรับรู้และแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียม อย่างไรก็ตามกลุ่มที่ไม่ระบุเพศมีระดับการรับรู้ต่ำกว่าและมีความแปรปรวนสูง ซึ่งอาจอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการสื่อสารของ Shannon & Weaver (1949) ที่ชี้ให้เห็นถึง "อุปสรรคของการสื่อสาร" (Noise) ซึ่งในบริบทนี้อาจหมายถึงความไม่มั่นใจในการแสดงตัวตนทางการเมืองหรือความกังวลเรื่องอคติทางสังคม

อายุและระดับการรับรู้นโยบาย ผลการศึกษาพบว่าอายุมีผลต่อระดับการรับรู้อย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มอายุ 28–32 และ 43–47 ปี มีระดับการรับรู้สูงที่สุด สามารถอธิบายได้ตาม McGuire's Communication-Persuasion Model (1985) ว่าการสื่อสารนโยบายจะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้รับสารมีความสามารถในการรับรู้และตีความสารได้ดี กลุ่มวัยทำงานและวัยกลางคนจึงมีความตื่นตัวทางการเมืองสูงกว่า ผลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Castells (2009) ในหนังสือ *Communication Power* ซึ่งอธิบายว่าการสื่อสารทางการเมืองในสังคมเครือข่าย (Network Society) ทำให้กลุ่มวัยทำงานสามารถมีส่วนร่วมและรับรู้ข้อมูลเชิงนโยบายผ่านสื่อดิจิทัลได้มากกว่าเดิม ขณะเดียวกันกลุ่มผู้สูงอายุที่มีความคุ้นเคยกับสื่อดั้งเดิมมีระดับการรับรู้ต่ำกว่า เนื่องจากข้อจำกัดทางเทคโนโลยีและพฤติกรรมการใช้สื่อ

การศึกษาและระดับการรับรู้นโยบาย ระดับการศึกษาที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการรับรู้นโยบาย โดยกลุ่มที่มีการศึกษาสูงสุดมีระดับการรับรู้มากที่สุด ผลนี้สอดคล้องกับ Oates (1972) และ Rondinelli & Cheema (1983) ที่อธิบายว่า การกระจายอำนาจจะเกิดประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อประชาชนมีความเข้าใจในโครงสร้างและหลักการของนโยบายการบริหารท้องถิ่น ในเชิงพฤติกรรมผู้รับสาร ผลนี้ยังสามารถอธิบายได้ด้วย Selective Perception Theory (Klapper, 1960) ซึ่งระบุว่าผู้มีการศึกษาสูงมักเลือกเสพสื่อที่ตรงกับความสนใจและสามารถวิเคราะห์เชิงเหตุผลได้ดีกว่า ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ ธนัฒน์พัทธ์ อิทธิพัทธ์อเนก (2563) ที่พบว่าผู้มีการศึกษาสูงมักติดตามนโยบายของพรรคการเมืองผ่านสื่อออนไลน์และเข้าใจประเด็นเชิงนโยบายเชิงลึกมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำ

อาชีพกับระดับการรับรู้นโยบาย ผลการศึกษาชี้ว่าอาชีพมีผลอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มข้าราชการมีระดับการรับรู้สูงสุดในขณะที่เกษตรกรและผู้เกษียณมีระดับการรับรู้ต่ำที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วย Agenda Setting Theory (McCombs & Shaw, 1972) ที่ระบุว่าสื่อมีอิทธิพลต่อการกำหนดประเด็นที่ประชาชนเห็นว่าสำคัญ หากสื่อหรือนโยบายของพรรคก้าวไกลนำเสนอประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ “การบริหารราชการ” มากกว่าภาคเกษตร ก็อาจทำให้กลุ่มข้าราชการมีระดับการรับรู้สูงกว่า ผลนี้ยังสอดคล้องกับ Rondinelli & Cheema (1983) ที่เน้นว่าการกระจายอำนาจต้องอาศัยความเข้าใจเชิงระบบของผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐ ข้าราชการจึงเป็นกลุ่มที่มีความตระหนักและรับรู้ในนโยบายมากกว่า ทั้งนี้ การสื่อสารนโยบายที่เข้าถึงกลุ่มอาชีพเกษตรกรและผู้เกษียณยังคงมีข้อจำกัด ซึ่งควรส่งเสริมผ่าน “สื่อบุคคล” และ “สื่อกิจกรรม” ที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่นมากกว่า

รายได้และระดับการรับรู้นโยบาย ผลการศึกษาชี้ว่า รายได้มีผลต่อระดับการรับรู้อย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มรายได้สูงมีการรับรู้มากที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิด Digital Divide (Norris, 2001) ที่มองว่าความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจมีผลต่อความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มที่มีรายได้สูงจึงสามารถเข้าถึงสื่อดิจิทัลและข้อมูลทางการเมืองได้มากกว่า ผลนี้สอดคล้องกับ Civic Culture Theory (Almond & Verba, 1963) ที่เสนอว่ากลุ่มประชาชนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคงจะมีลักษณะของวัฒนธรรมพลเมืองแบบมีส่วนร่วม (Participant Political Culture) ซึ่งช่วยเพิ่มการรับรู้และการติดตามนโยบายทางการเมืองได้ดีกว่ากลุ่มรายได้ต่ำ

3. กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อยกระดับการรับรู้นโยบายการกระจายอำนาจ

จากผลการศึกษา มีข้อเสนอแนะว่าพรรคการเมืองและผู้กำหนดนโยบายควรพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น โดยเน้นการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่หลากหลาย เช่น การใช้สื่อที่เข้าถึงง่ายในแต่ละพื้นที่ การจัดกิจกรรมสาธารณะเพื่อสร้างความเข้าใจ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการกำหนดนโยบาย ทั้งนี้ การออกแบบกลยุทธ์การสื่อสารแบบสองทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดง

ความคิดเห็นและซักถามข้อมูลเพิ่มเติม จะช่วยเสริมสร้างระดับการรับรู้และเพิ่มความเชื่อมั่นในนโยบายการกระจายอำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 พรรคการเมืองควรออกแบบ กลยุทธ์การสื่อสารแบบเฉพาะกลุ่ม (Targeted Communication Strategy) เพื่อให้เข้าถึงประชาชนในแต่ละกลุ่มประชากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กลุ่มวัยทำงานและผู้มีการศึกษาสูงควรใช้ สื่อออนไลน์ เป็นช่องทางหลัก เช่น TikTok, X (Twitter) หรือ Facebook กลุ่มผู้สูงอายุและเกษตรกรควรใช้ สื่อบุคคลและกิจกรรมชุมชน เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงและความเข้าใจในเนื้อหา นโยบาย

1.2 ส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) ระหว่างพรรคการเมืองกับประชาชน เพื่อให้ประชาชนสามารถสะท้อนความคิดเห็นต่อการออกแบบและการดำเนินนโยบายการกระจายอำนาจ

1.3 ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดทำ โครงการพัฒนาความรู้ทางการเมือง (Political Literacy) โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีรายได้และการศึกษาต่ำ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการวิเคราะห์และตีความนโยบายได้อย่างมีเหตุผล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาประสิทธิผลของช่องทางการสื่อสารนโยบายแต่ละประเภท (สื่อออนไลน์ สื่อบุคคล สื่อกิจกรรม) เพื่อระบุว่าช่องทางใดส่งผลต่อการรับรู้มากที่สุดในแต่ละกลุ่มประชากร

2.2 ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อวิเคราะห์เหตุผลเบื้องหลังของความแตกต่างในการรับรู้ระหว่างกลุ่มประชากร

2.3 ควรเปรียบเทียบการรับรู้นโยบายการกระจายอำนาจระหว่าง พรรคก้าวไกลกับพรรคการเมืองอื่น เพื่อให้เข้าใจกลยุทธ์การสื่อสารทางการเมืองที่มีประสิทธิภาพในบริบทของประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- Almond, G. A., & Verba, S. (1963). *The civic culture: Political attitudes and democracy in five nations*. Princeton University Press.
- Castells, M. (2009). *Communication power*. Oxford University Press.
- Klapper, J. T. (1960). *The effects of mass communication*. Free Press.
- McCombs, M. E., & Shaw, D. L. (1972). The agenda-setting function of mass media. *Public Opinion Quarterly*, 36(2), 176–187. <https://doi.org/10.1086/267990>
- McGuire, W. J. (1985). Attitudes and attitude change. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *The handbook of social psychology* (Vol. 2, pp. 233–346). Random House.
- Nanthana, N. (2014). *Political communication: Theory and and analysis*. Chulalongkorn University Press.

- Norris, P. (2001). *Digital divide: Civic engagement, information poverty, and the Internet worldwide*. Cambridge University Press.
- Oates, W. E. (1972). *Fiscal federalism*. Harcourt Brace Jovanovich.
- Rondinelli, D. A., & Cheema, G. S. (1983). *Decentralization and development: Policy implementation in developing countries*. Sage Publications.
- Shannon, C. E., & Weaver, W. (1949). *The mathematical theory of communication*. University of Illinois Press.
- Thanatphat Ittiphat-anek. (2020). *A comparative study of campaign approaches between Palang Pracharath Party and Future Forward Party in the 2019 general election, Chanthaburi Province, Election District 3* (Master's thesis, Thammasat University).
- Verba, S., Schlozman, K. L., & Brady, H. E. (1995). *Voice and equality: Civic voluntarism in American politics*. Harvard University Press.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

Creative Leadership of School Administrators in Network Center 6
under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7

พชรพรรณ บิลไธสง¹ และ สุนทร โคตบรรเทา²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Phatcharaphan Binthaisong and Sunthorn Kohtbantau²

Nakornratchasima College

Corresponding Author E-mail :6704030302006@nmc.ac.th

(Received: 10 November, 2025; Edit: 27 November, 2025; accepted: 27 November, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 168 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

Abstract

The objectives of this research were to: (1) study the level of creative leadership of school administrators in Network School Center 6 under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 7, and (2) compare the creative leadership of school administrators in Network School Center 6 under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 7, classified by position and educational level. The sample group consisted of school administrators and teachers in basic education institutions under Network School Center 6, Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 7, in the academic year 2025, totaling 168 participants. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's sampling table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point rating-scale questionnaire, which yielded a content validity index (IOC) ranging from 0.67 to 1.00, and an overall reliability coefficient of 0.98. The statistical methods employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that

1. The overall level of creative leadership of school administrators in Network School Center 6 under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 7 was at a high level. Considering each dimension, all aspects were rated at a high level. The highest mean scores were found in the following order: inspiration, vision, and imagination.

2. The comparison of creative leadership classified by position showed statistically significant differences at the .05 level, both overall and in each dimension. When classified by educational level, the overall creative leadership also differed significantly at the .05 level, except for the dimension of inspiration, which showed no significant difference.

Keywords : School Administrators and Teachers in Educational Institutions, Creative Leadership of School Administrators, Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 7.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดภารกิจของสถานศึกษาในทุกด้านเพื่อให้สามารถบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนให้พัฒนาอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ (รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์, 2560)

ในยุคแห่งการแข่งขันสูงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ประเทศไทยจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดใหม่และความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างสรรค์ถือเป็น

ความสามารถทางสติปัญญาที่ทำให้เกิดแนวทางใหม่หรือนวัตกรรมที่ดีกว่าเดิม ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง องค์กร และประเทศชาติ ทำให้องค์กรทุกแห่งต้องการผู้นำที่มีคุณลักษณะเหมาะสมและมีพลังบวกเพื่อพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ (รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์, 2560) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึงความสามารถของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการคิดนอกกรอบ ส่งเสริมการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม และสื่อสารอย่างคล่องตัวเหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงต้องมีความรู้ ประสบการณ์ ความน่าเชื่อถือ และสามารถสร้างความศรัทธาให้ผู้ตามร่วมปฏิบัติงานอย่างสันติและมีประสิทธิภาพ (พนิดา สุวรรณมาลา, 2557)

ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณธรรม วินัย ความภูมิใจในชาติ การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามถนัด การใช้เทคโนโลยี การศึกษา การลดความเหลื่อมล้ำ และการยกระดับคุณภาพครู เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงข้อมูล อาชีพ และโอกาสการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของศูนย์เครือข่ายและยุทธศาสตร์การศึกษาของประเทศให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเหตุผลที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในพื้นที่ดังกล่าว (สมาคมครูและบุคลากรทางการศึกษาอำเภอลำทะเมนชัย ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6, 2568)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 286 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 168 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบไปด้วย ตำแหน่ง และ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อคำนวณหาค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่าความคิดเห็นตามแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของเชอร์นิน (Chernin, 2001, p.13) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก เตือนใจ สุนกุล (2562) ได้จำนวนแบบสอบถาม 30 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนบ้านประสุข อำเภอชุมพวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 168 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556:121) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายจำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านจินตนาการ	4.02	0.51	มาก
2	ด้านวิสัยทัศน์	4.03	0.52	มาก
3	ด้านแรงบันดาลใจ	4.08	0.51	มาก
ภาพรวม		4.05	0.48	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=4.08$, S.D.= 0.51) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.52) และด้านจินตนาการ ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.51) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจินตนาการ ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.51)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านจินตนาการ	4.45	0.33	3.98	0.50	-5.536*	.000
2	ด้านวิสัยทัศน์	4.33	0.37	4.00	0.52	-3.48*	.002
3	ด้านแรงบันดาลใจ	4.36	0.34	4.05	0.51	-3.34*	.002
ภาพรวม		4.38	0.33	4.01	0.48	-4.22*	.000

*p ≤ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านจินตนาการ	3.96	0.48	4.19	0.54	-2.560*	.012
2	ด้านวิสัยทัศน์	3.98	0.51	4.16	0.51	-2.089*	.040
3	ด้านแรงบันดาลใจ	4.05	0.51	4.17	0.50	-1.557	.123
ภาพรวม		3.99	0.66	4.17	0.48	-2.222*	.029

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านแรงบันดาลใจที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนดังกล่าวมีความตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ต้องสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีศรัทธาและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศแห่งความสุขและอิสรภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและใช้จินตนาการอย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำความรู้นั้นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ รอบคอบ และมีเหตุผล มีการกระตุ้นให้บุคลากรคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและการทำงานให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองที่กว้างไกล สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ด้านแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดี จุดประกายความคิดและโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน มีการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา จากปัจจัยทั้งหมดนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่โดดเด่น ทั้งในด้านการบริหารงาน ด้านวิสัยทัศน์ และด้านแรงบันดาลใจ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่คุณภาพทางการศึกษาที่ดีและยั่งยืนในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแอช และเพอร์ซอลล์ (Ash and Persall, 2007) ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The Formative Leadership) จำเป็นต้องอาศัย ทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกในระดับสูง เนื่องจากภารกิจหลักของทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การเรียนรู้ร่วมกัน การร่วมมือแก้ปัญหา และการจินตนาการถึงภาพอนาคตที่พึงประสงค์ รวมถึง การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การตั้งคำถาม การรวบรวม วิเคราะห์ และแปลผลข้อมูล ตลอดจน การกระตุ้นให้ครูอาจารย์มีวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนการสอน ภารกิจทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นถึง พฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา สมลิกุล (2566) ได้ทำการ

วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างในบทบาท หน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน ซึ่งส่งผลให้มีมุมมองต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่เหมือนกัน ผู้บริหารสถานศึกษามักมีความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในภาพรวมของการบริหารงาน มีการวางแผน ควบคุม ดูแล และประสานงานในทุกด้าน จึงมีโอกาสแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีจินตนาการในการคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร ตลอดจนเห็นความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารมักใช้วิธีการหลากหลายในการกระตุ้นและจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และพร้อมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ในขณะที่ครูผู้สอนอาจมองภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในอีกมุมหนึ่ง โดยเน้นไปที่ผลลัพธ์จากการบริหารหรือการสนับสนุนที่ได้รับโดยตรง เช่น การส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ความเท่าเทียมในการแสดงความคิดเห็น และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางวิชาการ ดังนั้น ความคิดเห็นของครูผู้สอนจึงอาจมีความแตกต่างจากผู้บริหารเนื่องจากประสบการณ์การรับรู้และการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารต่างกัน อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน ผู้บริหารควรเปิดพื้นที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจมากขึ้น รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และบรรยากาศแห่งการทำงานที่สร้างสรรค์ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญรักษา กาลาศรี และ คณะ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาจารย์มาศ เหลืองสกุล (2567) ได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มักผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ และการทำวิจัย ทำให้มีมุมมองเชิงลึก สามารถเชื่อมโยงแนวคิดและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุม เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบการศึกษา และสามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตได้อย่างชัดเจนกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีแนวโน้มใช้จินตนาการและความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ที่มีความซับซ้อนและมีเหตุผลรองรับ พวกเขามักมีแรงบันดาลใจจากความต้องการสร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงระบบ เช่น การยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน การบริหารจัดการเชิงนวัตกรรม หรือการเป็นต้นแบบทางวิชาการที่ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนพัฒนาอย่างรอบด้าน ส่วนด้านแรงบันดาลใจที่ไม่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะไม่ว่าจะมี

ระดับการศึกษาสูงหรือต่ำ ทุกคนต่างมีแรงจูงใจภายในที่คล้ายคลึงกัน เช่น ความรักในวิชาชีพ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียน และความต้องการเห็นสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานเพื่อส่วนรวม จึงเป็นแรงผลักดันร่วมกันของบุคลากรทุกระดับการศึกษา อย่างไรก็ตามความแตกต่างทางระดับการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์ในการบริหารบุคลากรที่เหมาะสมกับพื้นฐานและศักยภาพของแต่ละคน เช่น การจัดอบรมพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และการวางแผนเชิงสร้างสรรค์ให้เท่าเทียมกัน รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงศักยภาพและมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษามีความเข้มแข็งและเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริธร คุ่มดีทอง และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรส่งเสริมและพัฒนาแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้ผู้บริหารคงไว้ซึ่งแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความสำเร็จ หรือการสร้างเครือข่ายผู้นำที่เป็นต้นแบบ เพื่อสร้างพลังทางบวกและจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง

1.2 ควรส่งเสริมการวางแผนเชิงระบบและการกำหนดกำหนดการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม การวางแผนเพื่อสร้างกำหนดการในการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ใช้ข้อมูลและผลการประเมินในการกำหนดแผนงานอย่างมีระบบ และสื่อสารแผนให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยการเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำรูปแบบอื่น ๆ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. สำนักพิมพ์สุวีริยาสาสน์.
- บุญรักษา กาลาศรี และคณะ. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปาริย์มาศ เหลืองสกุล. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. การค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พนิดา สุวรรณมาลา. (2557). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริธร คุ่มดีทอง และคณะ. (2564). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. วารสารปราชญ์ประชาคม, 3(1), 1.
- สมาคมครูและบุคลากรทางการศึกษาอำเภอลำทะเมนชัย ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย. (2568). วันครู ครั้งที่ 69: 16 มกราคม 2568. ลำทะเมนชัย: 16-53.
- สนธยา สมลิคุณ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Ash, R., & Persall, M. (2007). The principal as chief learning officer: The new work of formative leadership. Birmingham: Stamford University Birmingham.
- Chernin, P. (2001). Creative leadership: The strength of ideas, the power of the imagination. Vital Speeches of the Day, 68(8), 245.

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
Administration Based on the Four Ittibata Principles of School
Administrators in Educational Network Center 6, Lam Thamenchai
District, Under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational
Service Area 7

วิศรุต แสนคำ¹ และ สุนทร โคตรบรรเทา²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Witsarut Saenkham¹ and Sunthorn Kohtbantau²

Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: 6704030302003@nmc.ac.th

(Received: 10 November, 2025; Edit: 27 November, 2025; accepted: 27 November, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษาต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 163 คน กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .67–1.00 และมีค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .76 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าบุคลากรทุกกลุ่มมีความเข้าใจต่อการ ประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาอย่างสอดคล้องกัน

คำสำคัญ: การบริหารการศึกษา, การบริหารงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา, อิทธิบาท 4

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the administration based on the Four Ittibata Principles of school administrators in Educational Network Center 6, Lam Thamenchai District, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 7; and 2) to compare personnel's opinions classified by position and educational level toward the administration based on the Four Ittibata Principles of school administrators in Educational Network Center 6, Lam Thamenchai District, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 7. The sample consisted of 163 school administrators and teachers. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and stratified random sampling was employed. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire, which obtained an item-objective congruence (IOC) index ranging from .67 to 1.00, and the overall reliability coefficient of the questionnaire was .76. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that

1. The overall administration based on the Four Ittibata Principles of school administrators in Educational Network Center 6 was at a high level. Considering each aspect, Variya (Persistent Effort) had the highest mean score, followed by Viramas (Reflective Thinking) and Chanda (Motivational Commitment). Citta (Mindful Engagement) had the lowest mean score but was still at a high level. These results indicate that the administrators possess determination, attentiveness, and perseverance in performing administrative duties appropriately.

2. The comparison of personnel opinions classified by position and educational level revealed that, both overall and by aspect, there were no statistically significant differences at the .05 level. This indicates that personnel in all groups had a consistent understanding of the application of the Four Iddhipada principles in school administration.

Keywords: Educational Management, School Administrators, Administration, Four Iddhipada Principles

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งเกิดจากระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างพลเมืองที่มีความรู้

ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในช่วงที่โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากปัจจัยด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ทำให้สถานศึกษา ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะศตวรรษที่ 21 และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความคาดหวังของประเทศ อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดทิศทาง การตัดสินใจ และการ ขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ(สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2561)

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการกระจายอำนาจ การบริหาร และเปิดโอกาสให้สถานศึกษามีอิสระในการจัดการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วง ชีวิต การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต ขณะเดียวกันหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้ระบุเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 ที่มุ่งเน้นแรงจูงใจ ความเพียร ความเอาใจใส่ และการใคร่ครวญในการ ทำงาน(การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ,2553)

สถานศึกษาเป็นสถาบันสำคัญในการบ่มเพาะความรู้และทักษะชีวิตให้แก่ผู้เรียน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และค่านิยมที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนเติบโตไปเป็นกำลังสำคัญของประเทศ การที่จะพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพได้นั้น ระบบการศึกษาจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถกำหนดทิศทาง วางแผนงาน และขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนได้อย่าง ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันยังเผชิญกับปัญหา หลายประการ ทั้งภาระงานที่หลากหลาย ความไม่สม่ำเสมอในการจัดการเรียนรู้ และการขาดแรงจูงใจภายในของ บุคลากร ซึ่งปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขด้วยหลักคิดที่ช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นและความเอาใจใส่ใน การทำงาน หลักพุทธธรรมที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสำเร็จในการบริหารงาน คือ หลักอิทธิบาท 4 ซึ่ง ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ ความพึงพอใจรักในงาน ๒) วิริยะ ความเพียรพยายาม ๓) จิตตะ ความตั้งใจและเอาใจใส่ และ ๔) วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญงานอย่างรอบคอบ หลักธรรมนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จด้วยแรงจูงใจภายใน ความมีเป้าหมาย และการทำงานอย่างเป็นระบบ การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เข้ากับการบริหารสถานศึกษาจึงเป็นแนวคิดที่ควรได้รับการศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างเสริมขีด ความสามารถของผู้บริหารและคุณภาพของสถานศึกษาให้สูงขึ้น (อุทัย กมลศิลป์ และคณะ, 2568)

ในบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยเฉพาะศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำ ทะเมนชัย พบว่าสถานศึกษาจำนวนมากตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบทและห่างไกล ผู้บริหารต้องทำงานภายใต้ข้อจำกัดด้าน ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และการสนับสนุนจากชุมชน อีกทั้งยังพบปัญหาด้านคุณภาพการเรียนการสอน ความ ไม่ต่อเนื่องของการพัฒนาองค์กร และแรงจูงใจของครูที่ลดลง จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในเครือข่ายยังพบว่า แม้ ผู้บริหารบางรายจะมีเจตนาดีและมีความตั้งใจในการพัฒนาโรงเรียน แต่ยังคงขาดกรอบแนวคิดทางคุณธรรมในการนำ องค์กร ส่งผลให้ความร่วมมือภายในโรงเรียนและภายในเครือข่ายยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

เขต 7 ในปีการศึกษา 2568 เพื่อวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ศึกษาสภาพปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา (รวมผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ) และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 286 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 24 คน และครูผู้สอน 262 คน จากจำนวน 22 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 163 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา (ตามตัวแปรอิสระ)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (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. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ได้จำนวนแบบสอบถาม 35 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม 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

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ

มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.76

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง 3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 163 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเรื่องการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านฉันทะ	4.05	0.29	มาก
2	ด้านวิริยะ	4.15	0.23	มาก
3	ด้านจิตตะ	4.07	0.29	มาก
4	ด้านวิมังสา	4.04	0.29	มาก
ภาพรวม		4.07	0.15	มาก

จากตาราง 1 แสดงว่า การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.= 0.15) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิริยะ (Persistent Effort) ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.23) รองลงมาคือ ด้านจิตตะ (Mindful Engagement) ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.29) รองลงมาคือ ด้านฉันทะ (Motivational Commitment) ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.29) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านวิมังสา (Reflective Thinking) ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.29)

1. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ดังตาราง 2 - 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	p-value
		สถานศึกษา					
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านฉันทะ	3.97	0.21	4.05	0.30	-1.45	0.27
2	ด้านวิริยะ	4.13	0.20	4.15	0.24	-0.53	0.64
3	ด้านจิตตะ	3.94	0.25	4.09	0.29	-2.26*	.025
4	ด้านวิมังสา	4.03	0.20	4.04	0.30	-0.04	0.97
ภาพรวม		4.02	0.09	4.08	0.16	-1.82	0.07

*p ≤ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านจิตตะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านฉันทะ	4.05	0.30	3.97	0.21	1.48	0.26
2	ด้านวิริยะ	4.15	0.24	4.14	0.20	0.17	0.88
3	ด้านจิตตะ	4.10	0.28	3.90	0.25	3.12*	.002
4	ด้านวิมังสา	4.03	0.30	4.05	0.20	-0.43	0.75
ภาพรวม		4.08	0.16	4.02	0.08	1.93	0.06

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านจิตตะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ โดยด้านวิริยะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงความเพียรพยายาม ความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนภารกิจ และการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค รองลงมาคือด้านวิมังสา ซึ่งสะท้อนถึงการใช้การคิดวิเคราะห์ การทบทวนงาน และการปรับปรุงงานอย่างรอบคอบ ขณะที่ด้านฉันทะอยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงว่าผู้บริหารมีแรงจูงใจภายในและความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน ส่วนด้านจิตตะแม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก บ่งชี้ว่าการมีสติ ใส่ใจงาน และความตั้งใจมุ่งมั่นยังมีอยู่ แต่ต้องได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงาน มีความรับผิดชอบสูง และตระหนักถึงความสำคัญของหลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษา ทำให้สามารถขับเคลื่อนงานทั้งด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ และงานทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต, 2561) ที่กล่าวว่าอิทธิบาท 4 เป็น “ทางแห่งความสำเร็จ” ที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จทั้งในด้านตนเองและองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา ศรีเพชร และคณะ (2563) ที่พบว่าการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน รวมทั้งสอดคล้องกับสุภาภรณ์ หงส์หิรัญ (2567) ซึ่งยืนยันว่าผู้บริหารที่ยึดหลักอิทธิบาท 4 จะมีแนวโน้มบริหารงานได้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีมุมมองต่อแนวทางการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากอยู่ภายใต้นโยบายเดียวกัน การรับรู้บทบาทของผู้บริหารคล้ายคลึงกัน และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมหรือการพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา มะลิวัลย์ และคณะ (2564) ที่ระบุว่าความแตกต่างด้านตำแหน่งและระดับการศึกษาไม่ได้ทำให้มุมมองเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งหมดนี้สะท้อนว่าหลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่เข้าใจง่าย สามารถปรับใช้ได้กับบุคลากรทุกกลุ่ม และเป็นกรอบคิดที่มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง

2. ผลการเปรียบเทียบบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านจิตตะ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ต่างมีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด ทำให้มีความเข้าใจร่วมต่อแนวทางการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารมีหน้าที่กำหนดทิศทาง วางแผน และติดตามงาน ขณะที่ครูผู้สอนเป็นผู้รับนโยบายไปปฏิบัติ การที่ทั้งสองกลุ่มปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกันและรับรู้ผลของการบริหารในลักษณะเดียวกัน ทำให้มุมมองต่อการประยุกต์ใช้หลักฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ผู้บริหารในศูนย์เครือข่ายที่ 6 มีแนวโน้ม

ใช้หลักอริยาบท 4 เป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสร้างบรรยากาศที่ดี และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูผู้สอนรับรู้เจตนารมณ์ของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน จึงไม่เกิดความแตกต่างของความคิดเห็น ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ กาญจนะ พุดซ้อน และคณะ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอริยาบท 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอริยาบท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านจิตะ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าแม้บุคลากรจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ต่างก็ปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารเดียวกัน และสัมผัสรูปแบบการทำงานของผู้บริหารในลักษณะเดียวกัน โดยเฉพาะการใช้หลักอริยาบทในการสร้างความพอใจในการทำงาน การใช้วิธีะในการผลักดันงาน การใช้จิตะในการเอาใจใส่ภารกิจ และการใช้วิม้งสาในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นเหตุผล ส่งผลให้บุคลากรทุกระดับการศึกษามีประสบการณ์รับรู้ที่คล้ายคลึงกัน ในหลายโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 6 ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและพัฒนาครูอย่างทั่วถึง เช่น การประชุม การนิเทศ การสื่อสาร และการวางระบบการทำงานร่วมกัน ทำให้บุคลากรทุกระดับการศึกษาได้รับประโยชน์จากการบริหารอย่างเท่าเทียมกัน จึงเกิดความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ กัญสุญา บุญเกิด เกษม แสงนันท และสมศักดิ์ บุญปู (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอริยาบท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวมมีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานของ นันทพัทธ์ วงศ์กันตา และคณะ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยาบท 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีสภาพอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรน้อมนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักอริยาบท 4 โดยเฉพาะด้าน วิธีะ ซึ่งเป็นจุดแข็งของผู้บริหารในปัจจุบัน ควรต่อยอดด้วยการจัด ระบบติดตามงานและเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Coaching / PLC) เพื่อรักษาแรงขับภายในของบุคลากรให้คงอยู่ต่อเนื่อง

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการสนับสนุนเชิงนโยบาย โดยจัดให้มีหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ “อริยาบท 4 กับงานบริหารสถานศึกษา” เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร และครูให้สามารถประยุกต์หลักธรรมนี้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

1.3 ผู้บริหารและครูผู้สอน ควรนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงานภายใน เช่น การจัดทำแผนปฏิบัติงานที่มีองค์ประกอบของฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาอย่างชัดเจน ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความพอใจในงาน ความเพียร การใส่ใจ และการใคร่ครวญอย่างรอบคอบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังศูนย์เครือข่ายอื่น หรือพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการบริหารงานตามหลักอริยบท 4 ในบริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ แรงจูงใจในการทำงาน หรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของการบริหารเชิงคุณธรรมได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2.3 ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางและกระบวนการประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์จริง

เอกสารอ้างอิง

- กัญสุญา บุญเกิด และคณะ. (2567). แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอริยบท 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. *วารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์*, 5(3), 527–540.
- กาญจนะ พุดซ้อน. (2567). แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอริยบท 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์*, 5(2), 490–503.
- กุลธิดา มะลิวัลย์ และคณะ. (2564). ทักษะการบริหารตามหลักอริยบท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(2), 435–448.
- โชติกา ศรีเพชร และคณะ. (2563). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักอริยบท 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. *วารสารสถาบันวิจัยพัฒนธรรม*, 7(2), 41–50.
- นันทพัทธ วงศ์กันตา และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามหลักอริยบท 4. *วารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์*, 5(3), 467–480.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- บุญมี แท่นแก้ว. (2548). *พระพุทธศาสนาในเอเชีย*. โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮาส์.
- ประทุม อังกุลโลหิต. (2553). *พระมหาปณิธานของพระโพธิสัตว์-ข้อโต้แย้งทางปรัชญา*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์*. มจร.
- _____. (2555). *หลักธรรมเพื่อความสำเร็จ (อริยบท 4)*. มจร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*. กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (12): ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ (พ.ศ. 2561–2580)*. <http://nscr.nesdb.go.th>
- สุภาภรณ์ หงษ์หิรัญ. (2566). การศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 16(3), 96–108.
- อุทัย กมลศิลป์ และคณะ. (2568). การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษา. *เสถียรวิทย์ปริทัศน์*, 5(1), 106–116.

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7
Educational institution administration according to the philosophy of
sufficiency economy in Network Group Lamtamenchai 6 , Under the
jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational
Service Area7

นฤมล เย็นใจ¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Narumon Yanjai¹ and Wiralpath Wongwatkasem²

Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author E-mail : mai.mini567@gmail.com

(Received: 10 November, 2025; Edit: 27 November, 2025; accepted: 27 November, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 163 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซีและมอร์แกนและสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.89 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การบริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหาร, หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7

Abstract

The objectives of this study were 1) to study Educational institution administration according to the philosophy of sufficiency economy in Network Group Lamtamenchai 6 , Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area7; and. 2) to compare Educational institution administration according to the philosophy of sufficiency economy in Network Group Lamtamenchai 6 , Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area7 classified by positions and educational levels. The sample group consisted of 163 participants, including school administrators and teachers in basic education institutions during the 2025 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, with content validity indices ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.89. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings were as follows:

1) Administrators and teachers with different positions did not differ significantly in their overall opinions regarding Educational institution administration according to the philosophy of sufficiency economy, except for the aspect of student development activities, which showed a statistically significant difference at the .05 level.

2) Administration classified by educational level, overall opinions on school administration did not differ; however, the aspect of student development activities showed a statistically significant difference at the .05 level.

Keywords: Administration, philosophy of sufficiency economy, Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area7

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดสำคัญที่ใช้กำหนดทิศทางการพัฒนาสังคมไทย โดยมุ่งสร้างความพอดี มีเหตุผล และภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ปรัชญานี้เป็นแนวทางหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และทักษะชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) อย่างไรก็ตาม สังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยค่านิยมวัตถุนิยมส่งผลให้เยาวชนจำนวนมากขาดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการ

ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องมีบทบาทในการปลูกฝังแนวคิดนี้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

แม้ความพยายามบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาจะดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีข้อจำกัด เช่น ความเข้าใจไม่ลึกซึ้งของบุคลากร การตีความที่จำกัดเพียงเรื่องความประหยัด ตลอดจนผลกระทบจากสื่อดิจิทัลที่ส่งเสริมค่านิยมบริโภคนิยม (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2563; อัสฎาฐ สุวัถติ, 2565) ในหลายกรณี ครอบครัวและชุมชนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถนำหลักปรัชญาไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างต่อเนื่อง (ธนากร จักรหา, 2563)

ในบริบทของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย พบว่าสถานศึกษายังประสบปัญหาในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การขาดแผนบูรณาการที่ชัดเจน การมีทรัพยากรบุคคลจำกัด และการมีส่วนร่วมจากชุมชนที่ยังไม่เพียงพอ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารและความต่อเนื่องของการจัดกิจกรรมด้านเศรษฐกิจพอเพียงภายในสถานศึกษา

จากปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผลการวิจัยคาดว่าจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนากระบวนการบริหารงานได้อย่างเป็นระบบ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ครอบครัว และชุมชนอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของสังคมปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 284 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 163 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (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. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยพัฒนามาจาก นพรัตน์ คำสุθεί (2562 :114) เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้จำนวนแบบสอบถาม 45 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่างระหว่าง 0.67-1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนบ้านโนนอุดมมณฑลอุบลรัตน์ กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 45 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับมีค่าเท่ากับ 0.89
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 163 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งและระดับการศึกษา ด้วยสถิติความถี่และร้อยละ จากนั้นวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ระดับค่าเฉลี่ยตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดถึงมากที่สุด สุดท้ายทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติสำหรับประเมินคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหาที่วัดด้วยดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่วัดด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สำหรับสถิติพื้นฐานใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานคือ t-test แบบ Independent Samples ตามแนวทางของบุญชม ศรีสะอาด (2553)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ปรากฏดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.44	0.40	มาก
2	ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.05	0.35	มาก
3	ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.45	0.40	มาก
4	ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	4.42	0.40	มาก
ภาพรวม		4.34	0.19	มาก

จากตาราง 1 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.40) และด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.40) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.35)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา ปรากฏดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.43	0.41	4.43	0.39	.003	.998
2	ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.00	0.28	4.05	0.35	-.515	.607
3	ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.71	0.29	4.43	0.39	3.214	.005
4	ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	4.37	0.46	4.42	0.39	-.418	.676
ภาพรวม		4.38	0.13	4.33	0.18	.867	.387

*p ≤ .05

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านปรากฏดังตาราง 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษา	4.43	0.39	4.43	0.41	-.003	.998
2	ด้านหลักสูตรและการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	4.05	0.35	4.00	0.28	.515	.607
3	ด้านการจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน	4.43	0.39	4.71	0.29	-3.214	.005
4	ด้านพัฒนาบุคลากรของ สถานศึกษา	4.42	0.39	4.37	0.46	.418	.676
ภาพรวม		4.33	0.18	4.38	0.13	-.867	.387

* $p \leq .05$

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สถานศึกษามีการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยสัญญา โยยนต์และคณะ (2566) ทำวิจัยเรื่อง การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การ

บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยอิงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริศยาศรี โพธิ์หอม (2565) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้มีอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน แต่ยังมีบางด้านที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะการบูรณาการหลักปรัชญาในหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพื่อสร้างคุณลักษณะผู้เรียนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูผู้สอนต่างมีความเข้าใจต่อแนวทางการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับใกล้เคียงกัน แต่ผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอนในด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากมีบทบาทโดยตรงในการกำหนดนโยบายและสนับสนุนการดำเนินงาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา สุทธิพงษ์และคณะ (2566) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนบ้านปางแม่ลอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยอิงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาผู้เรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล ใจฉลาด และอนุวัฒน์ นามทองตัน (2565) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ ผลการวิจัยพบว่าการบริหารอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย แต่การติดตามและประเมินผลยังควรได้รับการพัฒนา ซึ่งพบว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบูรณาการหลักปรัชญาสู่การจัดการศึกษาอย่างสมดุล และสามารถพัฒนาผู้เรียนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 6 อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษามากกว่าสามารถเชื่อมโยงแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้ดีกว่า ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิ คำนัม (2566) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในอำเภอบางบาล สุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักปรัชญาฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรพื้นฐานหลายด้าน แนวโน้มไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในภาพรวมและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย ตีมูลพันธ์และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2565) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในสหวิทยศึกษารังสิต สปป.สระบุรี เขต 2 โดยรายงานผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมการบริหารตามหลักปรัชญาฯ อยู่ในระดับมาก แต่มีความแตกต่างเชิงนัยสำคัญในบางมิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรน้อมนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยเน้นบูรณาการ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ ผู้เรียนนำแนวคิดดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริม สนับสนุนเชิงนโยบายและการจัดสรรทรัพยากร ทั้งงบประมาณ บุคลากร และสื่อการเรียนรู้ รวมถึงการนิเทศติดตาม เพื่อให้การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพสามารถ ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างยั่งยืน

1.3 ผู้บริหารและครูผู้สอน ควรนำวางแผนพัฒนาระบบงานภายในสถานศึกษา เช่น การวางแผน โครงการ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน เพื่อให้การบริหารจัดการ สถานศึกษามีความสอดคล้องกับบริบทจริงของท้องถิ่น และเสริมสร้างคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงให้กับผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่าง กว้างขวางมากขึ้น

2.2 ควรดำเนินการวิจัยเชิงลึกเฉพาะด้าน เช่น การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน หรือการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างแนวทางที่ชัดเจนและ สามารถนำไปใช้ได้จริง

2.3 ควรพัฒนาการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ในสถานศึกษาเพื่อติดตามผลการ ดำเนินงานและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน ครู และผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม และนำไปสู่การสร้าง ต้นแบบการบริหารที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *คู่มือแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาค การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

จิตาภา สุทธิพงษ์, ธีระภัทร ประสมสุข, และปรีชาชาญ อินทรชิต. (2566). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านปางแม่ลอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(3), 673–686.

ธงชัย ติมูลพันธ์. (2565). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในสภวิทย ศึกษาวังสรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 28(2), 236–249.

นพดล ใจฉลาด, และอนุวัฒน์ นามทองตัน. (2565). การบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 277–288.

มูลนิธิชัยพัฒนา. (2563). *เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิชัยพัฒนา.

- ภูมิรัฐ คำนิม. (2566). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาใน
อำเภอปราณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2.
วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา.
- วิศายศวี โพธิ์หอม. (2565). การบริหารงานวิชาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัด
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (วิทยานิพนธ์อิสระ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สัญญา ไยยนต์, ชัยรินทร์ ขวนวัน, และธีระภัทร ประสมสุข. (2566). การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียงสู่การบริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 5(3),
647–658.
- อัมภาวุธ สุวัठी. (2565). การบริหารสถานศึกษาภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

**การบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา**
**Administration of Schools under Local Administrative Organizations in
Nakhon Ratchasima Province**

ปิยะรัตน์ ภูกันดาร¹ สุนทร โคตรบรรเทา²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Phiyarat Phugandan¹ Sunthorn Kohtbantau²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302031@nmc.ac.th

(Received: 10 November, 2025; Edit: 27 November, 2025; accepted: 27 November, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา และ2) เปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูจำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1.การบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการดำเนินการจัดทำสาระของหลักสูตรของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ : การบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษา, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the school curriculum administration of schools under local administrative organizations in Nakhon Ratchasima Province, and 2) to compare the school curriculum administration of schools under local administrative organizations in Nakhon Ratchasima Province classified by position and educational level. The sample group consisted of 360 school administrators and teachers. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire. The content validity index ranged from 0.67 to 1.00, and the overall reliability of the questionnaire was 0.97. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that:

- 1.The overall level of school curriculum administration of schools under local administrative organizations in Nakhon Ratchasima Province was at a high level.
- 2.The comparison of school curriculum administration classified by position and educational level showed no significant differences in overall and individual aspects, except for the aspects of school preparedness and the development of curriculum content, which showed statistically significant differences at the .05 level

Keywords : School Curriculum Administration, Local Administrative Organizations, Schools the under Local Administrative Organizations

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประเทศชาติ ระบบการศึกษาที่ดีต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับยุคสมัย ความต้องการของสังคม และความสามารถของนักเรียนในบริบทที่หลากหลาย ในประเทศไทย การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาได้รับการกำหนดกรอบแนวทางจากกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งครูและผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ปัญหาต่าง ๆ เช่น ความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย การขาดทรัพยากร การบริหารที่ไม่ชัดเจน และการขาดการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพ การศึกษาเป็นรากฐานและเป็นปัจจัยในการพัฒนาคนให้มีศักยภาพเต็มขีดความสามารถ มีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการเสริมสร้างบุคคลให้มีความรู้ความคิด ทักษะในด้านต่าง ๆ และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการพัฒนา สังคมและประเทศชาติ การจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสังคม จะเป็นตัวทำให้เกิดผลในการพัฒนาต่อประเทศชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 :3) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่เด็ก เยาวชนและ

ประชาชนในท้องถิ่นให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงไป อันสืบเนื่องมาจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม เพื่อให้เกิด เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ตลอดชีวิต (กระทรวงมหาดไทย; กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2555 : 9) การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา บุคลิกภาพ และคุณธรรม จริยธรรม รู้จักพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ร่วมมือร่วมใจกันในการ สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่ตนเองและสังคม และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุขกับผู้อื่น โลก ของการศึกษาปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและหลากหลาย เพื่อให้มนุษย์ได้เลือกศึกษาและค้นคว้า ด้วยตนเอง การจัดการศึกษาในสถานศึกษาของไทยจึงเป็นการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาพัฒนารูปแบบ กระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ก้าวทันโลกยุคใหม่ที่ไร้พรมแดน ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถเกิดขึ้นได้ทุก ที่และทุกเวลา และเพื่อให้เท่าทันโลกในปัจจุบันผู้รับผิดชอบทางการศึกษาจึงต้องจัดการศึกษาที่สามารถพัฒนา สมรรถภาพที่จำเป็นแก่ผู้เรียนได้ โดยจะต้องศึกษาเป้าประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ และ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญแล้วพิจารณาเลือกนำไปใช้ โดยการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้ตรงกับ ความถนัดความต้องการของผู้เรียน และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน ฐานวัฒนธรรม โกรธศร และ อดุลย์ วังศรีคุณ (2565)

ประเทศไทยมีการกำหนดนโยบายและแผนการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งเน้นให้การศึกษาเป็นบทบาทสำคัญในการสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างยั่งยืน รวมถึง หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสมรรถนะที่สำคัญ อาทิ ความสามารถในการคิด แก้ปัญหาและทักษะการดำรงชีวิตในด้านยุทธศาสตร์ ประเทศไทยมี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ซึ่งกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา มีโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 58 โรงเรียนประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 58 คน และครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 1,853 คน รวมทั้งสิ้น 1,911 คน เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอน ปลาย ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งจัดตั้งโรงเรียนเอง บางแห่งได้รับการถ่ายโอนภารกิจมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา พบปัญหาที่สำคัญหลายประการ เช่น การบูรณาการหลักสูตรให้เอื้อต่อการจัดการเรียน การสอนที่เหมาะสมในแต่ละโรง ครูผู้สอนขาดความรู้ ความเข้าใจ และการบูรณาการหลักสูตรสถานศึกษาสู่ การปฏิบัติ จนนำมาสู่การจัดประสบการณ์ที่ไม่สอดคล้องและไม่เหมาะสมกับผู้เรียน เป็นต้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเห็นได้ว่า การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเป็นการดำเนินการที่มีความสำคัญ ในพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา รวมถึงการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ต้องการ ผู้วิจัยในฐานะบุคลากร ทาง การศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้เพื่อ พัฒนา ปรับปรุง และให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมการ

เรียนการสอนให้มีคุณภาพ มาตรฐานตามความมุ่งหมาย หลักการและแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2562 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด นครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา รักษาการผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 50 คน ครูจำนวน 1,548 คน รวม 1,598 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กร บริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 50 คน ครูจำนวน 310 คน รวม 360 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน (อ้างอิง) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่ง ออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียด เกี่ยวกับตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามการบริหารงานหลักสูตร สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 7 ด้าน มีจำนวนข้อ คำถามทั้งหมด 35 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่ง เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อคำนวณค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม ซึ่งประมาณค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่า ความคิดเห็นตามแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121) ดังนี้

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

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา และแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดย ดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากฐานพัฒน ไกรสร (พ.ศ. 2564) ได้จำนวนแบบสอบถาม 40 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงศ์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 -1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 360 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ตำแหน่งและระดับการศึกษาโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบบรรยาย
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นรายด้าน และโดยรวม แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบบรรยาย
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการบริหารหลักสูตรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการบริหารหลักสูตรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการบริหารหลักสูตรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการบริหารหลักสูตรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา	3.54	0.35	มาก
2	ด้านการดำเนินการจัดทำสาระของหลักสูตรของสถานศึกษา	3.53	0.36	มาก
3	ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร	3.47	0.37	ปานกลาง
4	ด้านการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร	3.88	0.20	มาก
5	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	3.46	0.33	ปานกลาง
6	ด้านการสรุปผลการดำเนินการและเขียนรายงาน	3.49	0.34	ปานกลาง
7	ด้านการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร	3.56	0.36	มาก
ภาพรวม		4.99	0.23	มาก

จากตาราง 1 แสดงว่า การบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.99$, S.D.= 0.23) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.20) รองลงมาคือ

ด้านการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D.= 0.36) ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.35) ด้านการดำเนินการจัดทำสาระของหลักสูตรของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.36) ด้านการสรุปผลการดำเนินการและเขียนรายงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D.= 0.34) ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D.= 0.37) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D.= 0.33)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2 -3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา	3.54	0.32	3.55	0.36	0.24*	0.05
2	ด้านการดำเนินการจัดทำสาระของหลักสูตรของสถานศึกษา	3.49	0.32	3.54	0.38	1.16*	0.02
3	ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร	3.45	0.35	3.47	0.38	0.52	0.72
4	ด้านการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร	3.90	0.16	3.87	0.22	-1.95	0.31
5	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	3.47	0.32	3.46	0.33	-0.18	0.66
6	ด้านการสรุปผลการดำเนินการและเขียนรายงาน	3.48	0.33	3.50	0.34	0.28	0.91
7	ด้านการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร	3.73	0.34	3.51	0.34	-5.54	0.87
ภาพรวม		5.01	0.21	4.98	0.24	-1.33	0.55

*p ≤ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการดำเนินการจัดทำสาระของหลักสูตรของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา	3.55	0.35	3.54	0.33	0.10*	0.12
2	ด้านการดำเนินการจัดทำสาระของหลักสูตรของสถานศึกษา	3.53	0.37	3.51	0.34	0.34*	0.06
3	ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร	3.48	0.38	3.43	0.35	0.95	0.59
4	ด้านการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร	3.87	0.21	3.89	0.18	-1.01	0.19
5	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	3.46	0.33	3.47	0.32	-0.40	0.66
6	ด้านการสรุปผลการดำเนินการและเขียนรายงานด้านการปรับปรุงและพัฒนา	3.50	0.34	3.47	0.34	0.96	0.80
7	กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร	3.51	0.34	3.70	0.35	-4.68	0.83
ภาพรวม		4.98	0.23	5.00	0.22	-1.93	0.63

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่

แตกต่างกันเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการดำเนินการจัดทำสาระของหลักสูตรของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. การบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านการนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ ด้านการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ บริหารหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการสรุปผลการบริหารหลักสูตร สถานศึกษา ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางการดำเนินงานด้านหลักสูตรที่ค่อนข้างเป็นรูปธรรมและชัดเจน โดยมีการกำหนดขั้นตอนการจัดทำหลักสูตร การเตรียมความพร้อม ตลอดจนการนำหลักสูตรไปใช้จริงอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ ฐานพัฒน์ ไกรศรและ อดุลย์วงศ์ศรีคุณ (2565) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation) เป็นอีกหนึ่งทฤษฎีที่สำคัญในการบริหารงานหลักสูตร การประเมินหลักสูตรสามารถทำได้ทั้งในระหว่างและหลังการดำเนินการเพื่อวัดผลลัพธ์จากการเรียนการสอน การใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น การทดสอบผลสัมฤทธิ์ การสัมภาษณ์ หรือการสังเกตการณ์ จะช่วยให้สามารถประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรและทำให้สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ตามความจำเป็นการบริหารงานหลักสูตรต้องมีการประสานงานอย่างมีระเบียบและเชื่อมโยงทุกด้านเข้าด้วยกัน ทั้งในเรื่องของการวางแผน การจัดการทรัพยากร และการประเมินผล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดสำหรับผู้เรียนและสังคม แนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด การเข้าใจและประยุกต์ใช้แนวคิดเหล่านี้ในการบริหารงานหลักสูตรจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ ได้อย่างยั่งยืน

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากแสดงให้เห็นว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเข้าใจ แนวคิด และการรับรู้ต่อกระบวนการบริหารหลักสูตรไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานการดำเนินงานด้านหลักสูตรในสถานศึกษาที่มีความเป็นเอกภาพและมีการประสานงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดสอดคล้องกับ ฐานพัฒน์ ไกรศร และอดุลย์วงศ์ศรีคุณ (2565) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน พบว่า 1) จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับมนทิรา เขียวสด (2568) ได้จัดทำวิจัยเกี่ยวกับบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยแถลง 1 โดยจำแนกตามตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยแถลง1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยแถลง 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการเปรียบเทียบการบริหารงานหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการดำเนินการจัดทำสาระของหลักสูตรของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับมนทรา เขียวสด (2568) ได้จัดทำวิจัยเกี่ยวกับบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยแถลง 1 โดยจำแนกจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยแถลง 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยแถลง 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องเชื่อมโยงกับแนวคิดของไทเลอร์ (Tyler:1949) ที่เสนอว่า การพัฒนาหลักสูตรต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมาย ประสพการณ์การเรียนรู้ การจัดประสพการณ์ และการประเมินผล ซึ่งล้วนจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และพื้นฐานทางวิชาการของผู้ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการจัดเก็บข้อมูลโดยเฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น การเปรียบเทียบกับโรงเรียนสังกัดหน่วยงานอื่น เพื่อวางแผนพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน

1.2 ควรเสริมระบบติดตามและประเมินผลหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงวิธีดำเนินงานและคุณภาพหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในทุกขั้นตอนของการบริหารหลักสูตร โดยเฉพาะในขั้นการวางแผนและการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขนาดโรงเรียน งบประมาณ ประสพการณ์ผู้บริหาร การอบรม นโยบาย ในการจัดทำหลักสูตรให้มีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ.
- ฐานพัฒน์ ไกรสร, อดุลย์ วังศรีคุณ, & อาทิตย์ อินทรนิล. (2564). *การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- มนทรา เขียวสด. (2568). *การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2.

- สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา, 116(74 ก).
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566–2570). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). <https://www.nesdc.go.th/the-national-economic-and-social-development-plan/the-thirteenth-plan-2023-2027/>
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Tyler, R. W. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. University of Chicago Press.

**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา**
**Personnel Administration of School Administrators in Educational
Institutions under the Nakhon Ratchasima Provincial Office of Learning
Encouragement**

สมวาส ใจรักเรียน¹ สุนทร โคตบรรเทา²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Somwas Jairakrian¹ Sunthorn Kohtbantau²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail: nunin88@gmail.com, Tanaporn_10320@nmc.ac.th

(Received: 10 November, 2025; Edit: 27 November, 2025; accepted: 27 November, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการจัดทำข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง และตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหาร, การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the personnel administration of school administrators under the Office of Learning Encouragement of Nakhon Ratchasima Province, and (2) to compare the personnel administration of school administrators under the same office as classified by position and educational level. The sample consisted of 205 school administrators and teachers working in educational institutions under the Office of Learning Encouragement of Nakhon Ratchasima Province during the academic year 2025. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.96. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The findings revealed that:

1. the overall level of personnel administration of the school administrators under the Office of Learning Encouragement of Nakhon Ratchasima Province was at a high level;
2. the comparison of opinions on personnel administration classified by position and educational level showed no statistically significant differences both overall and in each aspect.

Keywords: Administration, Personnel Administration ,Personnel Administration of School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ซึ่งมีบทบาทโดยตรงต่อการผลิตพลเมืองที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นรากฐานสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ความเข้มแข็งของสถานศึกษา และท้ายที่สุดคือศักยภาพการแข่งขันของประเทศ การจัดการบุคลากรด้านการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมจึงเป็นพันธกิจสำคัญที่ทุกสถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ส่งผลให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น ทั้งในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล การบำรุงขวัญ และการรักษาวินัย นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ยังมุ่งกระจายอำนาจสู่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างคล่องตัว โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และตอบสนองบริบทของชุมชนและความต้องการของผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการยังได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบแม้ว่าจะมีกรอบนโยบายและกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน แต่การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังประสบปัญหาหลากหลายด้าน

ทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ โดยเฉพาะสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษาที่ประสบปัญหาครูไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดทักษะการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา รวมถึงภาระงานที่มากเกินไปจนกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารหลายแห่งต้องรับภาระงานบริหารท่ามกลางข้อจำกัดด้านทรัพยากร งบประมาณ และศักยภาพบุคลากร ทำให้การจัดการศึกษายังไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในนโยบายระดับชาติ

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567 พบว่าด้านบุคลากรมีจุดอ่อนสำคัญ เช่น ขาดความรู้ด้านวิชาการ ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดวินัย และขาดทักษะการบริหารจัดการตามแนวทางใหม่ รวมถึงปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ ครูต้องสอนหลายระดับและหลายรายวิชา และมีงานเอกสารจำนวนมากที่รบกวนภารกิจหลักของครู ปัญหาเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น วิภาดา สารมัย (2562) ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) สุชาติ คำพิฑูรณ์ (2565) และกรทิพย์ นิมพาสี (2566) ซึ่งต่างชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังต้องพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับภารกิจในยุคที่การบริหารจัดการศึกษามีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการนิเทศ กำกับ และติดตามการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษารวมถึงเป็นสารสนเทศสำคัญสำหรับการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครูศูนย์การเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 432 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครู ศูนย์การเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 205 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607 - 610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อกำหนดค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม ซึ่งประมาณค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่าความคิดเห็นตามแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 :121) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดย ดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์ (2566) ได้จำนวนแบบสอบถาม 40 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 ในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง และระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายชื่อโดยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, : 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. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยจำแนกตามระดับการศึกษาใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent Sample)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวม ปรากฏดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลการสรรหา และการคัดเลือก	4.25	0.57	มาก
2	ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4.33	0.56	มาก
3	ด้านจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก	4.22	0.60	มาก
4	ด้านดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ	4.06	0.70	มาก
5	ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ	4.15	0.60	มาก
6	ด้านการวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล	4.51	0.54	มาก
ภาพรวม		4.25	0.57	มาก

จากตาราง 1 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 4.51$, S.D.= 0.54) รองลงมาคือ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.56) ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลการสรรหา และการคัดเลือก ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.57) ด้านจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.60) ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.60) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.70)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา และการคัดเลือก	4.48	0.57	4.22	0.57	-2.12	0.98
2	ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4.50	0.56	4.30	0.56	-1.62	0.94
3	ด้านจ่ายค่าตอบแทนและการ อำนวยความสะดวก	4.41	0.59	4.19	0.60	-1.65	0.75
4	ด้านดูแลความปลอดภัยและ สุขภาพ	4.03	0.73	4.06	0.70	0.24	0.84
5	ด้านแรงงานสัมพันธ์ และ สวัสดิการ	4.28	0.61	4.13	0.60	-1.15	0.56
6	ด้านการวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากร บุคคล	4.68	0.51	4.49	0.54	-1.59	0.20
ภาพรวม		4.40	0.49	4.23	0.50	-1.48	0.74

จากตารางที่ 2 แสดงว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนทรัพยากร บุคคลการสรรหา และการ คัดเลือก	4.19	0.57	4.60	0.53	-3.01	0.93
2	ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4.28	0.55	4.47	0.56	-2.06	0.60
3	ด้านจ่ายค่าตอบแทนและการ อำนวยความสะดวก	4.18	0.59	4.34	0.61	-1.70	0.57

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4	ด้านดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ	4.02	0.69	4.16	0.72	-1.19	0.75
5	ด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการ	4.09	0.59	4.35	0.60	-2.71	0.56
6	ด้านการวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล	4.47	0.55	4.65	0.47	-2.08	1.00
ภาพรวม		4.20	0.50	4.40	0.49	-2.47	0.97

จากตารางที่ 3 แสดงว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเกี่ยวกับ เรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาในประเด็นสำคัญมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหาและคัดเลือก ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก ด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการ และด้านการดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลระหว่างกลุ่มผู้บริหารกับครูผู้สอน รวมทั้งผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับผู้ที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน อันอาจเป็นผลมาจากมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรที่ชัดเจน ระบบการอบรมที่จัดเป็นระเบียบ ส่งผลให้บุคลากรมีทักษะและทัศนคติคล้ายคลึงกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ศศิวิมล คนเส่งยม (2563) ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลในระดับมากและไม่แตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา ตลอดจนสอดคล้องกับงานของอำนาจ มีราคา และคณะ (2566) ที่พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการวางแผนอัตรากำลังมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจากมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาที่เป็นแบบเดียวกันทุกสถานศึกษา ส่งผลให้ทั้งสองกลุ่มรับรู้ทิศทางการดำเนินงานด้านบุคคลอย่างสอดคล้องกัน ผู้บริหารมีระบบการ

บริหารบุคคลที่ชัดเจนจนได้รับการยอมรับจากครูผู้สอน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ ญัฐยากร วีระสวัสดิ์ และภัทรฤทัย ลุนสำโรง (2566) ที่พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 อยู่ในระดับมาก และไม่แตกต่างกันจำแนกตามตำแหน่ง อีกทั้งยัง สอดคล้องกับ เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์ (2567) ที่ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา ซึ่งพบว่า การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากและไม่แตกต่างกันตามตำแหน่ง เช่นเดียวกัน

3. แสดงว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านโดย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากระดับการศึกษาอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักต่อมุมมองด้านการ บริหารงานบุคคล ปัจจัยสำคัญน่าจะมาจากประสบการณ์การทำงานและบทบาทหน้าที่ในองค์กรที่ใกล้เคียงกัน มากกว่าผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับเดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลการวิจัยพบว่าไม่มีความ แตกต่างตามระดับการศึกษา เช่นเดียวกับงานของอำนวย มีราคา และคณะ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าไม่มีความแตกต่างตามระดับการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นระเบียบ โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะด้านการวางแผนอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

1.2 ใช้ผลการวิจัยเพื่อกำหนดแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ บริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบเพื่อยกระดับคุณภาพงานบุคคลและกำหนดมาตรฐานร่วมของผู้บริหารทุกแห่ง

1.3 ใช้ข้อมูลการวิจัยประกอบการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา ในระดับจังหวัดและระดับประเทศ โดยเน้นการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และสามารถสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา

2.2 ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมความผูกพัน ในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับผลสัมฤทธิ์ทางการ ศึกษาหรือคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3 ควรวิจัยรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่อิงหลักภาวะผู้นำเชิงพัฒนา เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้บุคลากรมีพลังในการทำงานอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*.
- กระทรวงศึกษาธิการ.
- ณัฐยากร วีระสวัสดิ์, & ภัทรฤทัย ลุนสำโรง. (2566). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3*.
- เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์. (2567). *การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา (ปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. สุวีริยาสาส์น.
- ภรทิพย์ ฉิมพาลี. (2566). *การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย (ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิภาดา สารัมย์. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศิวิมล คนเสียม. (2563). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา. (2567). *แผนปฏิบัติการส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา*. สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา.
- สุชาดา คำพิฑูรณ์. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สพป.ชัยภูมิ เขต 3 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- อำนวย มีราคา และคณะ. (2566). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.หนองบัวลำภู เขต 2*. กรุงเทพฯ.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

**ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา**
**Behavioral Leadership of Educational Administrators under the Nakhon
Ratchasima Provincial Office of Learning Encouragement.**

สุพินญา ลอบไธสง¹ และ สุนทร โคตรบรรเทา²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Supinya Lobthaisong¹ and Sunthorn Kohtbantau²

Nakornratchasima College

Corresponding Author E-mail :6704030302007@nmc.ac.th

(Received: 10 November, 2025; Edit: 27 November, 2025; accepted: 27 November, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา และ 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 205 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม, สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา

Abstract

The objectives of this research were: (1) to examine the level of behavioral leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Provincial Office of Learning Encouragement, and (2) to compare the levels of behavioral leadership of these administrators classified by educational background and years of work experience. The sample consisted of 205 participants, including school administrators and teachers in educational institutions under the Nakhon Ratchasima Provincial Office of Learning Encouragement in the 2025 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, which yielded a content validity index ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.97. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research results found that

1. The overall level of behavioral leadership among school Administrators under the Nakhon Ratchasima Provincial Office of Learning Encouragement was high.
2. The comparison of opinions regarding behavioral leadership, classified by educational background and work experience, showed no significant differences overall, except for the dimension of high people-oriented leadership behavior, which differed significantly at the .05 level.

Keywords : Educational institution administrators, Behavioral Leadership, the Nakhon Ratchasima Provincial Office of Learning Encouragement.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาของชาติส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในด้านโครงสร้างและกระบวนการบริหาร โดยมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ การจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในและภายนอกเพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 รวมทั้งการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาของไทย โดยเฉพาะในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีบริบททางเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างจากภูมิภาคอื่น พบปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การขาดแคลนครูในสาขาที่จำเป็น และการกระจายทรัพยากรที่ไม่ทั่วถึง ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับพื้นที่ (พจนีย์ เกษมวงศ์, 2562) อีกทั้งนโยบายการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องยังสร้างความท้าทายต่อผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องปรับตัวทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล การจัดการงบประมาณ และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ

(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) จึงทำให้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้ระบุว่าการศึกษาคือเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) โดยเน้นให้ระบบการศึกษามีบทบาทในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ขณะเดียวกัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และ 2562 ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมาก เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการบริหารงาน ทั้งด้านการวางแผน การมอบหมายงาน การสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ (Bass & Riggio, 2006) โดยมีพื้นฐานทางทฤษฎีของ Robert R. Blake และ Jane S. Mouton (Blake and Mouton's Managerial Grid, 1964) ซึ่งจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบมุ่งคนสูง ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ผู้นำแบบทางสายกลาง และผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ซึ่งแบบสุดท้ายถือเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะผู้นำให้ความสำคัญทั้งด้านผลผลิตและขวัญกำลังใจของบุคลากร ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนด ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในมิติของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด ดังทฤษฎีภาวะผู้นำของ Robert R. Blake และ Jane S. Mouton (Blake and Mouton's Managerial Grid, 1964) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของผู้นำในสองมิติหลัก คือ มิติที่ผู้นำมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน และมิติที่ผู้นำมุ่งเน้นความสัมพันธ์กับบุคคล โดยเน้นศึกษาว่าผู้นำให้ความสำคัญในแต่ละมิติในระดับใด เพื่อให้สามารถพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำให้มีประสิทธิภาพสูงสุด วิธีการประเมินภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ มักใช้แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความสนใจของผู้นำในทั้งสองมิติ ซึ่งผลลัพธ์สามารถสะท้อนรูปแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แตกต่างกันออกไปในองค์กร โดย Blake และ Mouton ได้เสนอแบบจำลองพฤติกรรมผู้นำไว้ 5 ประเภท ได้แก่ 1) ผู้นำแบบมุ่งงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับผลผลิตมากกว่าความสัมพันธ์ โดยมีลักษณะผู้นำแบบเผด็จการ มุ่งเน้นผลงานและประสิทธิภาพเป็นหลัก 2) ผู้นำแบบมุ่งคนสูง ที่เน้นความสุข ความพึงพอใจ และความสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ โดยเชื่อว่าบุคลากรที่มีความสุขจะทำงานได้ดี 3) ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ซึ่งมีความสนใจทั้งด้านงานและคนในระดับต่ำ ทำให้การบริหารขาดประสิทธิภาพและไม่สามารถกระตุ้นผู้ตามได้ดี 4) ผู้นำแบบทางสายกลาง ที่พยายามสร้างสมดุลระหว่างผลงานและขวัญกำลังใจของบุคลากร ใช้การประนีประนอมเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและรักษาความร่วมมือในองค์กร และ 5) ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ซึ่งถือเป็นแบบอย่างของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยผู้นำให้ความสำคัญทั้งต่อความสำเร็จของงานและความต้องการของบุคลากรในระดับสูง มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในทีม ผู้นำมีบทบาทเป็นผู้ให้คำปรึกษา สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ เกิดความคิดสร้างสรรค์และความรับผิดชอบร่วมกันต่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ Blake และ

Mouton เห็นว่าผู้นำแบบทำงานเป็นทีมคือรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ที่สุด ซึ่งสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา เป็นองค์กรสำคัญที่ทำหน้าที่กำหนดและสนับสนุน การพัฒนาการศึกษาในระดับจังหวัด ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ 32 อำเภอ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ เพื่อสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและความต้องการเฉพาะในพื้นที่ บทบาทของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดนครราชสีมา เป็นการดำเนินงานที่ครอบคลุมหลายมิติ ตั้งแต่การส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับทุกช่วงวัย ไปจนถึงการสนับสนุนการพัฒนาชุมชนและสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียนในทุกกลุ่มเป้าหมาย และมีส่วนสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน (สำนักงานส่งเสริมการ เรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา, 2567) แต่ก็มีปัญหาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจำนวนไม่เพียงพอกับ การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน รวมไปถึงการจบการศึกษาที่หลากหลายสาขาวิชา สภาพชุมชนมีความยากจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับภาระงานบริหารท่ามกลางข้อจำกัด ครูต้องรับภาระงานที่หนักกว่าครูทั่วไป ต้องทำการ สอนหลายระดับและหลายรายวิชา ต้องจัดทำเอกสารต่างๆ ครูจึงต้องทำทุกอย่างนอกเหนือจากการสอน เพื่อ แก้ปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษาในฐานะเป็น ผู้บังคับบัญชา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สู่การตอบสนองนโยบายการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และต้องพร้อม ด้วย ทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถทางด้านการบริหาร การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทสถานศึกษา (กิตติ จิตต์รัตน์, 2564)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยและศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิดของ Blake และ Mouton (Blake and Mouton's Managerial Grid, 1964) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ด้านพฤติกรรม ผู้นำแบบมุ่งคนสูง 3) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ 4) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง และ 5) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม เพื่อจะได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลสนเทศ และเป็นแนวทางในการ ปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนา ศักยภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการ เรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 432 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 205 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ซึ่งประกอบไปด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 5 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่าความคิดเห็นตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Blake และ Mouton (Blake and Mouton's Managerial Grid, 1964) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก ปริญญา นูลมั่ง (ปริญญา นูลมั่ง, 2565) ได้จำนวนแบบสอบถาม 50 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ 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 ในสถานศึกษาจำนวน 32 แห่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.97

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ และร้อยละ

2 วิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent Sample)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน	4.58	0.49	มากที่สุด
2	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง	4.50	0.57	มาก
3	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ	3.08	1.26	ปานกลาง
4	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง	4.45	0.54	มาก
5	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม	4.49	0.55	มาก
ภาพรวม		4.22	0.46	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.46$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.49$) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.57$) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.55$) และด้านพฤติกรรมแบบทางสายกลาง ($\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.54$) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ($\bar{X} = 3.08, S.D. = 1.26$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน	4.56	0.50	4.68	0.43	-1.33	0.19
2	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง	4.48	0.58	4.61	0.50	-1.28	0.19
3	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ	3.15	1.24	2.75	1.30	1.72	0.95

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง	4.42	0.55	4.58	0.47	-1.54	0.29
5	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม	4.45	0.56	4.68	0.45	-2.25	0.17
ภาพรวม		4.21	0.47	4.26	0.43	-0.55	0.55

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งมั่น	4.56	0.48	4.59	0.50	-0.36	0.76
2	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง	4.43	0.65	4.53	0.53	-1.12*	0.005
3	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ	3.19	1.24	3.04	1.26	-0.77	0.89
4	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง	4.50	0.60	4.43	0.52	0.73	0.21
5	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม	4.54	0.55	4.47	0.55	0.85	0.50
ภาพรวม		4.24	0.50	4.21	0.45	0.44	0.15

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง และ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับบริบทการแข่งขันและความท้าทายทางการศึกษา เช่น การยกระดับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานชาติและสากล การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา รวมทั้งนโยบายการประเมินผลที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีพฤติกรรมการทำงานที่ชัดเจนเพื่อกำหนดเป้าหมาย วางแผน รวมถึงกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันยังคงให้ความสำคัญต่อการมุ่งเน้นบุคลากรและการสร้างทีมงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทิพย์ สิงห์ฮอย (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำตามตารางการจัดการของ Blake และ Mouton (Blake and Mouton's Managerial Grid, 1964) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำในระดับสูง มักแสดงพฤติกรรมในลักษณะของ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งคน ถือเป็นผู้นำในอุดมคติ ซึ่งให้ความสำคัญทั้งต่อผลสำเร็จของงาน และความพึงพอใจของบุคลากรอย่างสมดุล ผู้นำลักษณะนี้จะส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการพัฒนาองค์กร สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา สามารถบริหารจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ พร้อมทั้งดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจ ความร่วมมือ และความไว้วางใจระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้บริหารที่สามารถสร้างทั้งประสิทธิภาพของงานและความผูกพันของบุคลากรไปพร้อมกันได้

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล แม้ว่าจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ต่างก็มีการรับรู้และประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานที่มีความเสมอภาค และการแสดงพฤติกรรมผู้นำที่สอดคล้องกันในทุกระดับของสถานศึกษา นอกจากนี้ นโยบายการบริหารและมาตรฐานภาวะผู้นำในระบบการศึกษามีกรอบการดำเนินงานเดียวกัน ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้และประเมินความคิดเห็นในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ พิทยา สุทธิแสน (2563)

ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของปริญญ มุลมั่ง (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูงที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แม้ผู้ให้ข้อมูลมีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อย ต่างมีการรับรู้หรือประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบและอยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกันของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการ และการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ความเป็นเอกภาพของมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารทุกคนพัฒนาศักยภาพและแสดงพฤติกรรมผู้นำที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนารินทิพย์ สิงห์ฮอย (2563) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา (Bandura, 1977) ที่อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้ผ่านการสังเกต การเลียนแบบ และการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เมื่อบุคคลกรอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ย่อมได้รับแบบแผนพฤติกรรมการเป็นผู้นำจากประสบการณ์ร่วมกันในองค์กร ทำให้การรับรู้ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความใกล้เคียงกัน แม้จะมีช่วงอายุงานต่างกันก็ตาม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งคนสูง เพื่อให้สามารถวางแผนงานได้อย่างมีระบบ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหารในสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เกิดความร่วมมือและขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายหรือแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในพื้นที่ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของครูผู้สอน

2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ จิตต์รัตน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- นารินทิพย์ สิงห์ออย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- ปริยานุช มุลมั่ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- พจนีย์ เกษมวงศ์. (2562). ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562). ราชกิจจานุเบกษา, 136(57 ก), 49–53.
- พิชยา สุทธิแสน. (2563). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). รายงานการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รายงานนโยบายและแนวโน้มการศึกษา พ.ศ. 2564. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา. (2567). แผนปฏิบัติการส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid: The key to leadership excellence*. Gulf Publishing.

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
 Digital Era Leadership of School Administrators in the Somdet Phra
 Thirayarnmuni Educational Quality and Standards Development Group under
 Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3.

อติภา ไทรตัน¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Atipa Torat¹ and Wiralaphat Wongwatkasem²

Nakornratchasima College

Corresponding Author E-mail :6704030302054@nmc.ac.th, Wiralaphat @nmc.ac.th

(Received: 14 January, 2026 ; Edit: 19 March, 2026; accepted: 25 March, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 113 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

Abstract

The objectives of this research were to study the level of digital era leadership of school administrators and to compare the digital era leadership of school administrators in the Somdet Phra Thirayammuni Educational Quality and Standards Development Group under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, classified by educational level and work experience. The samples consisted of 113 school administrators and teachers in schools under the Somdet Phra Thirayammuni Educational Quality and Standards Development Group in the academic year 2025. The sample size was determined based on the Krejcie and Morgan table, and the samples were selected by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a 5-point rating scale. The index of item-objective congruence (IOC) ranged from 0.67 to 1.00, and the reliability coefficient of the entire questionnaire was 0.96. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The results of the research were as follows:

1. The overall level of digital era leadership of school administrators in the Somdet Phra Thirayammuni Educational Quality and Standards Development Group under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level.

2. The results of the comparison of digital era leadership of school administrators in the Somdet Phra Thirayammuni Educational Quality and Standards Development Group under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, classified by educational level and work experience, revealed no statistically significant differences in both the overall and individual dimensions.

Keywords: Digital Era Leadership, School Administrators, Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง อันเป็นผลมาจากการแข่งขันเพื่อ ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของโลก การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร ความหลากหลายทางวัฒนธรรมภูมิปัญญาและความรู้ตลอดจนข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้ในทุกมุมโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม สิ่งต่างๆ จึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตในการทำงานและมีแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการทำงานจึงควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานเข้ามาสร้างโอกาสและเป็นประโยชน์ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การด้านการจัดการศึกษาที่มีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการเป็นพลโลก

ในอนาคตรัฐธรรมนูญการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 หมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา มาตราที่ 64 ได้กำหนดว่า รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการสื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถ ในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และในมาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) เป็นเรื่องที่น่าสนใจวิกฤตและโอกาสให้กับองค์กร ในขณะที่ผู้คนกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและพยายามปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) จะทำให้เราเห็นความสามารถและศักยภาพของคนรุ่นใหม่ที่คุ้นชินกับเทคโนโลยี ปัจจัยในการจะพัฒนาคนรุ่นใหม่คงไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนบุคคลเท่านั้น หากแต่บรรยากาศที่เปิดกว้างในองค์กรก็มีส่วนสำคัญยิ่ง ผู้นำต้องมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้แสดงศักยภาพของตนเองโดยไม่ปิดกั้น ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำในยุคที่เต็มไปด้วยกระแสการถาโถมเข้ามาของเทคโนโลยี (Disruption) ตัวองค์กร ต้องเข้าใจ 3 ประเด็นให้ชัดเจน คือ มุมมองที่เปลี่ยนไปของคนรุ่นใหม่ที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ลักษณะของผู้นำในยุคดิจิทัล และภาวะผู้นำ (Leadership) ที่เปลี่ยนไป เพื่อให้อุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต (PMAT, 2563) ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศมีความสำคัญและความจำเป็น ในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ของยุคสมัย โดยการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online Learning) โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น สมาร์ทโฟน (Smart Phone) คอมพิวเตอร์ (Computer) เป็นต้น ในการสื่อสารการ มีสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เว็บไซต์ (Website) แอปพลิเคชัน (Applications) ที่นำช่วยในการจัดการศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศ (Information System) มาประยุกต์ใช้กับผู้เรียนในทุกระดับโดยการส่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา ดังนั้น เทคโนโลยีดิจิทัลจึงมีผลต่อการบริหารจัดการศึกษามีความจำเป็นและความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัจจุบันสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีความเหลื่อมล้ำแตกต่างกันทั้งในด้านงบประมาณคุณภาพ บุคลากร หรือแม้แต่ปัจจัยด้านผู้เรียน รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ เช่น ความร่วมมือของคณะกรรมการสถานศึกษา การสนับสนุนจากชุมชน หน่วยงานหรือองค์กรที่อยู่ใกล้เคียงสถานศึกษา และการติดตามช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งสถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการด้วยตนเอง (เลอศักดิ์ ตามาและสุมาลี ศรีพุทธรินทร์, 2564) ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญหรือเป็นกุญแจของความสำเร็จขององค์กรซึ่งมีการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมาก ทั้งต่างประเทศและในประเทศ ที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ ผลการปฏิบัติงานของบุคคลและของกลุ่มหรือทีม แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเป็นพลเมืองดีขององค์กร ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงความไว้วางใจและภาวะผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานในองค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2553, 82) ซึ่งในการพัฒนาจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ

ผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะสามารถทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้ (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563)

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จากการศึกษารายงานการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการประเมินตนเอง (SAR) ปีการศึกษา 2567 ของกลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 20 โรงเรียน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังมีประเด็นที่ควรพัฒนา โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำดิจิทัล อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารสารสนเทศ และการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย Thailand 4.0 ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มดังกล่าว รวมทั้งการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัล จึงมีความจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาและต่อยอดองค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 158 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 113 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 34 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับซึ่งประมาณค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ประมาณค่าความคิดเห็นตามแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามกรอบมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (National Educational Technology Standards for Administrators: NETS-A) ของสมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติ (International Society for Technology in Education: ISTE, 2009) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
 2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของบุญชม ศรีสะอาด (2553:74-84)
 3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก กรณัฏฐ์ ตาแปง (2563) ได้จำนวนแบบสอบถาม 34 ข้อ
 4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
 5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
- แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
 7. ในกลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3
 8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 34 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96
 9. จัดพิมพ์ แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 113 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานกลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้ค่า t-test (Independent sample)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	3.82	0.42	มาก
2	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	3.96	0.57	มาก
3	ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	3.92	0.58	มาก
4	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.27	0.74	มาก
5	ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	3.89	0.79	มาก
ภาพรวม		3.97	0.14	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.14) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.74) รองลงมาคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.57) ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ($\bar{X} = 3.92$, S.D.= 0.58) และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.79) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.42)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	3.86	0.41	3.76	0.42	1.20	0.93
2	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	4.03	0.58	3.87	0.67	1.35	0.30
3	ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	3.93	0.58	3.89	0.58	0.40	0.72

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	3.37	0.72	4.12	0.77	1.74	0.60
5	ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.01	0.78	3.68	0.77	2.23	0.95
ภาพรวม		4.04	0.29	3.86	0.32	3.03	0.34

จากตารางที่ 2 แสดงว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน³. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	3.80	0.45	3.83	0.40	-0.32	0.18
2	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	3.90	0.58	4.01	0.65	-0.99	0.39
3	ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	3.90	0.59	3.92	0.58	-0.24	0.74
4	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.20	0.78	4.32	0.72	-0.83	0.32
5	ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	3.91	0.75	3.87	0.82	0.27	0.72
ภาพรวม		3.94	0.32	3.99	0.31	0.82	0.99

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล และ ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวมี ความตระหนักรู้ และ ความเข้าใจเชิงลึก เกี่ยวกับบทบาทและความจำเป็นของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการบริหารจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจำนวนมากตระหนักว่าการใช้เทคโนโลยีไม่ใช่เพียงเครื่องมือเสริม แต่เป็นโครงสร้างพื้นฐานทางความคิด ที่ช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านการวางแผน การติดตามประเมินผล การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจเชิงนโยบายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกษมา อุดทาเรือน (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐ ติตา สงค์แก้ว (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พร้อมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Avolio, Kahai และ Dodge (2000) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่เกิดจากการผสมผสานระหว่าง ศักยภาพของผู้นำกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการสื่อสาร การตัดสินใจ และการ ประสานงานภายในองค์กร โดยผู้นำที่มีความสามารถด้านดิจิทัล จะสามารถใช้เทคโนโลยี ในการเพิ่มความโปร่งใส แรงกระตุ้นการทำงาน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งส่งผล ให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัวและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับรู้ต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล แม้ว่าจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ต่างก็ มีการรับรู้และประเมินภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารภายใต้บทบาท ภารกิจ และมาตรฐานความรับผิดชอบเดียวกัน ทำให้ความต้องการพัฒนา ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีลักษณะเท่าเทียมกัน ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อการวางแผน การ บริหารข้อมูล การสื่อสาร การนิเทศการสอน และการตัดสินใจเชิงนโยบาย ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ดิจิทัลจาก การปฏิบัติจริงมาก ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้และประเมินความคิดเห็นในทิศทาง

เดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา สวยขุนทด และ พจน์ เจริญสันติเยะ (2567) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธินิชา พรปทุมชัยกิจ และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่าง พร้อมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Avolio, Kahai & Dodge (2000) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการสร้างอิทธิพลและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ในด้านอารมณ์ พฤติกรรม และความคิดของบุคคล ทีมงานและองค์กรโดยรวม เพื่อปรับตัวและเติบโตในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเน้นที่ความสามารถของผู้นำในการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยี จัดการทีมเสมือนและใช้ เครื่องมือนวัตกรรมสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์กรสู่เป้าหมาย ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสมเด็จพระธีรญาณมุนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แม้ผู้ให้ข้อมูลมีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อย ต่างมีการรับรู้หรือประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งอาจเนื่องมาจากบริบทของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีมาตรฐานการดำเนินงานชัดเจนและเป็นรูปแบบเดียวกัน ทำให้ผู้บริหารทุกคนต้องปฏิบัติงานตามบทบาทและความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะในมิติของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ นอกจากนั้นความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่แพร่หลายและเข้าถึงได้ง่าย ทำให้บุคลากรทางการศึกษามีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อย ซึ่งส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธินิชา สงค์แก้ว (2565) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธินิชา พรปทุมชัยกิจ และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน พร้อมทั้งเป็นไปตามแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2013) ที่กล่าวว่า องค์การทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้โครงสร้างและนโยบายเดียวกัน มักมีรูปแบบการบริหารที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งในด้านระบบสารสนเทศการสื่อสาร และการตัดสินใจเชิงบริหาร ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีและการบริหารจัดการที่คล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์มากหรือน้อย ส่งผลต่อการรับรู้ของครูและบุคลากรในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดอบรมหรือพัฒนาเชิงวิชาชีพที่เน้นทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารทุกตำแหน่งสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบสนับสนุนเทคโนโลยีภายในสถานศึกษา โดยนำผลวิจัยไปใช้ โดยการผลักดันให้สถานศึกษามีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่เพียงพอ เพื่อรองรับการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการออกแบบหลักสูตร พัฒนา หรือเสริมทักษะดิจิทัลแก่ผู้บริหารและครูอย่างเหมาะสมกับความต้องการในพื้นที่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ปัจจัยเชิงองค์การที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.

กษมา อุดทาเรือน. (2566). ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

กรณัฏฐ์ ตาแปง. (2563). บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.

จินตนา สวยขุนทด, & พจน์ เจริญสันเทียะ. (2566). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. วิทยาลัยนครราชสีมา.

ณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ณัฐจิตา สงค์แก้ว. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช.

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

_____. (2556). การวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา. สุวีริยาสาส์น.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการปฏิบัติ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21. วารสารการจัดการสมัยใหม่.

Avolio, B. J., Kahai, S., & Dodge, G. E. (2000). E-leadership: Implications for theory, research, and practice. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 615–668.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York.

International Society for Technology in Education. (2009). *National educational technology standards for administrators (NETS-A)*. International Society for Technology in Education.

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

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
 Digital Era Leadership of School Administrators in the Muang Pak Mai
 Ngam Educational Quality and Standards Development Group under
 Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3

บุปผชาติ พายะโปะ¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Buppachard Payjapoh¹ and Wiralpath Wongwatkasem²

Nakornratchasima College

Corresponding Author E-mail :6704030302053@nmc.ac.th,Wiralpath@nmc.ac.th

(Received: 14 January, 2026 ; Edit: 2 April, 2026; accepted: 2 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม ในปี การศึกษา 2568 จำนวน 118 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ ทดสอบค่าที่

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหม งาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและราย ด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเป็นพลเมืองในยุค ดิจิทัลที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

Abstract

The objectives of this research were to study the level of digital era leadership of school administrators and to compare the digital era leadership of school administrators in the Muang Pak Mai Ngam Educational Quality and Standards Development Group under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, classified by educational level and work experience. The samples consisted of 118 school administrators and teachers in schools under the Muang Pak Mai Ngam Educational Quality and Standards Development Group in the academic year 2025. The sample size was determined based on the Krejcie and Morgan table, and the samples were selected by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a 5-point rating scale. The index of item-objective congruence (IOC) ranged from 0.67 to 1.00, and the reliability coefficient of the entire questionnaire was 0.96. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The results of the research were as follows:

1. The overall level of digital era leadership of school administrators was at a high level.
2. The comparison of opinions on digital era leadership classified by educational level revealed no statistically significant differences overall and in each aspect, except for the aspect of professional excellence, which showed a statistically significant difference at the .05 level.
3. The comparison of opinions on digital era leadership classified by work experience indicated no statistically significant differences overall, except for the aspect of digital citizenship, which showed a statistically significant difference at the .05 level.

Keywords: Digital Era Leadership, School Administrators, Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในปัจจุบันกำลังก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเฉพาะการก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของมนุษย์และการดำเนินงานของทุกภาคส่วน ยุคนี้ถูกระบุว่าเป็น ยุคดิจิทัลเปลี่ยนโลก หรือ The New Digital Age (Eric Schmidt & Jared Cohen, 2014) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนผ่านจากระบบอนาล็อกสู่ระบบดิจิทัลเต็มรูปแบบ พร้อมทั้งเข้าสู่ยุคของระบบอัตโนมัติและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ การสื่อสารไร้พรมแดนที่ขับเคลื่อนผ่าน

เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทำให้การเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรความรู้เป็นไปได้ทุกที่ทุกเวลา การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีดังกล่าวส่งผลต่อทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยที่จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลก (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561)

การขยายตัวของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างก้าวกระโดดได้นำไปสู่ปรากฏการณ์ “การปฏิวัติดิจิทัล” (Digital Revolution) ซึ่งทำให้โลกก้าวสู่ยุคไร้พรมแดน ข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรความรู้ถูกเชื่อมโยงผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ดิจิทัล เช่น สมาร์ทโฟน แอปพลิเคชัน และสื่อสังคมออนไลน์ เทคโนโลยีเหล่านี้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ใหม่ ๆ และเป็นฐานสนับสนุนการพัฒนากระบวนการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559) ได้เน้นย้ำความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้สามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตและปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการพัฒนาประเทศในระยะยาว ภาคการศึกษาจึงต้องเผชิญความท้าทายในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน โดยอาศัยความร่วมมือและบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร นักวิชาการหลายท่านชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จของสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Chamchoy, 2017) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รวมถึงต้องมีความพร้อมในการบริหารจัดการ การพัฒนาครู และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อรองรับผู้เรียนยุคใหม่

ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นแนวคิดที่อธิบายคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้นำลักษณะนี้ต้องมีวิสัยทัศน์ มองเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำดิจิทัลยังรวมถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการคิดริเริ่มนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนความรู้ และการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในองค์กร (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) หากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านนี้อย่างเหมาะสม ก็จะช่วยให้กระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จินทนา แสนสุข, 2559) ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในทุกด้านของการบริหารสถานศึกษา ตั้งแต่การบริหารวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การดูแลบุคลากร การบริหารกิจการนักเรียน ตลอดจนการประสานงานกับชุมชน ระบบสารสนเทศจึงเป็นหัวใจสำคัญในการช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผน ตัดสินใจ และติดตามงานได้อย่างเป็นระบบ (กรณีภูฏาน ตามแปง, 2563) การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในยุคนี้จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูง สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมการบริหารและส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนและครูอย่างยั่งยืน

ด้วยความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงให้ความสนใจศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักกิ่งใหม่งาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยมุ่งหวังที่จะได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในพื้นที่ดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การออกแบบแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และเพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาไปได้อย่างมีคุณภาพและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้นจำนวน 161 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 118 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ซึ่งประกอบไปด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 5 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่าความคิดเห็นตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามกรอบมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (National Educational Technology Standards for Administrators: NETS-A) ของสมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติ (International Society for Technology in Education: ISTE) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก กษมา อุดทาเรือน (2566) ได้จำนวนแบบสอบถาม 30 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

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

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในกลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.96

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาศรีนครราชสีมา เขต 3

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 118 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำคติจัตลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเครือข่ายเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาศรีนครราชสีมา เขต 3 รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานโดยใช้ค่า t – test (Independent sample)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	4.30	0.34	มาก
2	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล	2.98	0.40	ปานกลาง
3	ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	4.08	0.38	มาก
4	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	3.00	0.48	ปานกลาง
5	ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	3.98	0.33	มาก
ภาพรวม		3.67	0.05	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 0.05) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.34) รองลงมาคือ ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.38) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.33) และด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.00$, S.D.= 0.48) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 2.98$, S.D.= 0.40)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	4.32	0.34	4.30	0.36	0.309	0.758
2	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล	2.95	0.38	3.02	0.43	-1.060	0.291
3	ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	4.02	0.36	4.16	0.38	-1.984*	0.05
4	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	2.93	0.44	3.08	0.52	-1.603	0.112
5	ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	3.95	0.38	3.63	0.14	-1.116	0.267
ภาพรวม		3.63	0.14	3.71	0.17	-2.821	0.06

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	4.33	0.34	4.28	0.35	0.815	0.417
2	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล	2.98	0.44	2.99	0.37	0.161	0.873
3	ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	4.11	0.38	4.06	0.37	0.731	0.466
4	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	3.00	0.49	2.98	0.47	0.258	0.797
5	ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.05	0.31	3.91	0.34	2.246*	0.027
ภาพรวม		3.69	0.15	3.64	0.16	1.696	0.093

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลในปัจจุบัน การที่คะแนนรวมอยู่ในระดับมากสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมของผู้บริหารในการเป็นผู้นำเชิงดิจิทัลที่สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาวางแผนเชิงกลยุทธ์ และขับเคลื่อนนโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านเทคโนโลยีในระดับที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถส่งเสริมบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางานของตนเองได้ นอกจากนี้ยังแสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการข้อมูล การประสานงาน การใช้ระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม ผลที่พบยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ISTE (2009) ที่เน้นว่าผู้นำยุคดิจิทัลควรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก และเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กร ซึ่งในบริบทของสถานศึกษาไทย การมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการ

ขับเคลื่อนโรงเรียนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การเรียนรู้ยุคใหม่ และความคาดหวังของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา พรพทุมชัยกิจ (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ สุขแสน (2564) ที่ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียล แห่งประเทศไทยผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล

2. ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลดังกล่าวสะท้อนว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอาจมีมุมมองต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของผู้บริหารที่ละเอียดและซับซ้อนกว่ากลุ่มที่จบปริญญาตรี เนื่องจากผู้ที่ศึกษาต่อในระดับสูงมักผ่านการเรียนรู้เชิงลึก ได้รับประสบการณ์ทางวิชาชีพและองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีมากขึ้น จึงมีเกณฑ์หรือมาตรฐานในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารที่เข้มข้นกว่าในทางตรงกันข้าม ผู้ตอบแบบสอบถามที่จบในระดับปริญญาตรีอาจมีชุดประสบการณ์หรือกรอบความรู้เฉพาะด้านที่จำกัดกว่า จึงทำให้ระดับการรับรู้ต่อความสามารถของผู้บริหารโดยเฉพาะในประเด็นเชิงวิชาชีพแตกต่างจากกลุ่มที่มีวุฒิสูงกว่า อีกทั้ง ผู้ที่มีความรู้ระดับสูงกว่ามักให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มคุณภาพการทำงาน การตัดสินใจเชิงระบบ และบทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล ส่งผลให้สามารถแยกแยะคุณลักษณะการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพได้เด่นชัดกว่า จึงเกิดความแตกต่างเฉพาะด้านนี้เพียงด้านเดียว ข้อค้นพบนี้ยังสอดคล้องกับงานของรุจจารณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าการจำแนกตามวุฒิการศึกษาที่แตกต่าง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลอาจไม่ใช่ตัวกำหนดสำคัญต่อการรับรู้ภาวะผู้นำในภาพรวม แต่ลักษณะประสบการณ์ทางวิชาการและระดับการศึกษาที่สูงขึ้นอาจส่งผลให้การประเมินด้านความเป็นมืออาชีพมีความละเอียดมากกว่าในบางกรณี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร สิ้นศิริ (2564) ได้ทำการวิจัย การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภูผลการวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา สวยขุนทด และ พจน์ เจริญสันเทียะ (2567) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน พบว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบความแตกต่างเพียงด้านเดียว

3. ผลการวิเคราะห์พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยและมาก มีการรับรู้บทบาทภาวะผู้นำในด้านวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ความเป็นเลิศเชิงวิชาชีพ และการปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบใน

ระดับที่คล้ายคลึงกัน แสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพของนโยบายด้านเทคโนโลยีและแนวปฏิบัติของผู้บริหารในกลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักไหมงาม ซึ่งอาจดำเนินการบริหารจัดการในรูปแบบที่มีมาตรฐานเดียวกัน ทำให้บุคลากรทุกช่วงอายุงานรับรู้ภาพรวมใกล้เคียงกัน ส่วนด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่พบความแตกต่างอาจอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า มักเติบโตมากับเทคโนโลยี (digital native) จึงคุ้นเคยกับสื่อออนไลน์ การใช้ข้อมูล การติดต่อสื่อสารดิจิทัล และมีความตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัยไซเบอร์และมารยาทออนไลน์มากกว่า ส่งผลให้มีการประเมินด้านนี้สูงกว่ากลุ่มประสบการณ์มาก ในขณะที่ผู้ที่ทำงานมานานอาจคุ้นชินกับระบบการทำงานแบบดั้งเดิม ทำให้ต้องใช้เวลาในการปรับตัวเข้ากับแนวปฏิบัติที่เน้นเทคโนโลยีมากขึ้น ส่งผลให้การประเมินความสามารถด้านพลเมืองดิจิทัลแตกต่างกัน ผลในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพิลา อำนาง (2566) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่าการจำแนกตามประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน งานวิจัยของ ญัตติธิดา สงค์แก้ว (2565) จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า มีภาวะผู้นำดิจิทัลไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร จันทะนาม (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนที่ประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการอบรมด้านภาวะผู้นำยุคดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Literacy) และความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) เพื่อให้ผู้บริหารมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และนโยบายด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานดิจิทัลร่วมกันภายในสถานศึกษาโดยสนับสนุนการทำงานเป็นทีมผ่านเครื่องมือดิจิทัล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Professional Learning Community: PLC) และการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อกระชับการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ครูและบุคลากรมีความพร้อมด้านเทคโนโลยีมากขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำของทักษะดิจิทัลระหว่างบุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีส่วนร่วมมากขึ้น

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ควรนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย เช่น นโยบายพัฒนาผู้นำดิจิทัล การอบรมทักษะดิจิทัลขั้นพื้นฐานและขั้นสูง การส่งเสริมความเป็นพลเมืองดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับ และการกำหนดกรอบมาตรฐานภาวะผู้นำดิจิทัลในเขตพื้นที่เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษายุคดิจิทัลและทิศทางการพัฒนาประเทศ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเมืองปักษ์ใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรณัญญ์ ตาแปง. (2563). บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลอง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย (ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต) : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จินตนา สวยขุนทด, & พจน์ เจริญสันเทียะ. (2566). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา : วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ณัฏฐณิชา พรหมชัยกิจ. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต) : มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ณัฏฐิตา สงค์แก้ว. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต) : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ธนกร จันทะนาม. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต) : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8) : สุวีริยาสาส์น.
- พิมพ์ลา อานาจ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) : มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารสถานศึกษา : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- International Society for Technology in Education. (2009). *ISTE standards for administrators (NETS-A)*. ISTE.

- International Society for Technology in Education. (2009). *National educational technology standards for administrators (NETS-A)*. International Society for Technology in Education.
- Schmidt, E., & Cohen, J. (2014). *The new digital age: Reshaping the future of people, nations and business*. Alfred A. Knopf.

**การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา**
**Governance-based administration by school administrators
Boonwattana School Cluster.**

วิฑูรย์ นินาลาด¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Witoon Ninalad¹ and Wiralpath Wongwatkasem²

Nakornratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302078@nmc.ac.th, wiralpath@nmc.ac.th

(Received: 18 January, 2026 ; Edit: 20 March, 2026; accepted: 25 March, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา และ 2) เปรียบเทียบการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 260 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.84 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา, สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา, หลักธรรมาภิบาล

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the level of governance management among school administrators in the Boonwattana School Cluster, and (2) to A comparative study of good governance practices among school administrators in the Boonwattana School Cluster, categorized by educational level and work experience. The sample group used in this research consisted of 260 administrators and teachers from secondary schools in the Boonwattana School Cluster, Nakhon Ratchasima Province, under the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office, during the 2025 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, which yielded a content validity index ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.84. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research results found that

1. The overall level of good governance in the administration of school administrators in the Boonwattana School Cluster, Nakhon Ratchasima Province, under the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office, is at a high level.
2. The results of the comparison of good governance-based administration among school administrators in the Boonwattana School Cluster, Nakhon Ratchasima Province, under the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office, classified by educational level and work experience, showed overall differences at a statistically significant level of .05.

Keywords : Educational institution administrators, Good Governance, Boonwattana School Cluster

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่การติดต่อสื่อสารแบบไร้พรมแดนมีอิทธิพลและมีบทบาท ในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนจนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ส่งผลให้ต้องมีการปรับตัวให้พร้อมสำหรับความอยู่รอด การแข่งขันและการพัฒนาที่ยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงนั้น ส่งผลกระทบต่อบุคคลในสังคมทั้งสภาพความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และการศึกษา ยิ่งด้านการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็วจึงส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งการศึกษามีบทบาทและความสำคัญยิ่งต่อชีวิตของคนและสังคม โดยเฉพาะการเตรียมคนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 จึงเป็นภารกิจของการศึกษาโดยตรงที่ต้องมีการออกแบบการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

การบริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดไว้ในหมวด 5 ตามมาตรา 39 ว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงาน

ทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” ทั้งนี้ก็เพื่อให้สถานศึกษามีความ คล่องตัว เป็นอิสระ และสามารถที่จะบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โดยสถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีการรวบรวม จัดระบบ และใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันช่วยในการบริหาร และตัดสินใจ วางแผนกำหนดทิศทาง และดำเนินงานตามลำดับความสำคัญของปัญหา และนโยบายการบริหาร รวมทั้งกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ข้อสำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารมีอำนาจบริหารอย่างอิสระ และต้องรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจของตน ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน เพื่อสร้างความมั่นใจ และป้องกันข้อผิดพลาดและการถูกฟ้องร้อง อันอาจจะเกิดขึ้น ดังนั้นจึงควร ยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล โดยการสร้างระบบธรรมาภิบาลสำหรับการกำกับดูแลตนเองที่ดี เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ถูกต้อง เป็นธรรม การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและมีความ รับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุเป้าประสงค์เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยหลักการ บริหารจัดการที่ดี ซึ่งมีแนวคิดและหลักการบริหารที่ผสมผสานหลักปรัชญาค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของการบริหารจัดการที่ดีงาม ซึ่งเรียกว่า หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งเป็น หลักเกณฑ์การปกครองบ้านเมือง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไป ในครรลองธรรม (ชนะวิน แสงทามาศย์, 2564) การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภททุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ องค์กรทางการศึกษาหรือองค์กรทางสังคมต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้ เพราะ หลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่สร้างประโยชน์ และความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร (วิไลลักษณ์ อำนาจดี และศศิธรดา แพงไทย, 2562)

การบริหารสถานศึกษา “หลักธรรมาภิบาล” เป็นหลักสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการสามารถยกระดับและสร้างความน่าเชื่อถือขององค์กร ช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้ สอดคล้องกับทิศทางพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ อันนำไปสู่การพัฒนาที่มีความสุจริตโปร่งใสและเป็นธรรม (บวรศักดิ์ อุวรรณโน, 2560) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการดำเนินกิจการที่ยึดถือ ความสุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล จึงเป็นหลักประกันแล้ว การทำหน้าที่ของผู้บริหารในองค์กร ภาครัฐและเอกชนมีความสุจริต โปร่งใสเชื่อถือได้และส่งผลถึง ภาพลักษณ์และบรรยากาศที่เอื้อต่อความสัมพันธ์และ การสร้างสรรค์คุณภาพการบริหารงานอีกด้วย การทำให้องค์กรมีธรรมาภิบาลจึงเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) หลักธรรมาภิบาล เป็นหลักการทางบริหาร ที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย การบริหารโดยใช้ธรรมาภิบาลจึงเป็นหลักการปฏิบัติงานที่ได้ประกาศไว้ใน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มี 6 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลัก ความคุ้มค่า ดังนั้นสถานศึกษาหลักธรรมาภิบาลจึงนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความ เข้มแข็ง เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา และมีความถูกต้องสอดคล้องตามกฎหมาย และรัฐธรรมนูญ

สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา ยังพบปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการบริหารการศึกษาหลายอย่าง เช่น เกิดการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากการรักษากฎระเบียบวินัยที่หละหลวม และการไม่ส่งเสริมคุณธรรมภายในโรงเรียนความไม่เข้าใจกันของครูผู้สอนกับผู้บริหาร อีกทั้งการบริหารงานที่ล่าช้า และไม่เป็นปัจจุบันของการบริหารงานด้านธุรการ การเงินและบัญชี การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรทางการศึกษามีน้อย ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลได้ทั้งสิ้น ผลที่จะตามมาย่อมส่งผลกระทบโดยตรงกับประสิทธิภาพการบริหารภายในสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความเหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา เพื่อจะนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความสอดคล้อง กับปัญหา และมีความเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 779 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 260 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ซึ่งประกอบไปด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา จำนวน 6 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 38 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่าความคิดเห็นตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ตามแนวคิดของกรุง (Krung, 1992:53) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามจากวรรณกร โชมขุนทด (2562: 6) ได้จำนวนแบบสอบถาม 38 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC: Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC 1.00 ทุกรายการ

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนบุญวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 38 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .84

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 260 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของกรูค (Krung,1992:53) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่า t - test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อระดับการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านหลักนิติธรรม	4.46	0.46	มาก
2	ด้านหลักคุณธรรม	4.47	0.47	มาก
3	ด้านหลักความโปร่งใส	4.45	0.46	มาก
4	ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.45	0.48	มาก
5	ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.47	0.50	มาก
6	ด้านหลักความคุ้มค่า	4.46	0.47	มาก
ภาพรวม		4.46	0.47	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, $S.D. = 0.47$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ตามผล

จริง) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.50) รองลงมาคือ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.47) และ ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.47) ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.46) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= 0.48) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= 0.46)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา เรื่องการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา เรื่องการบริหารโดยใช้หลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านหลักนิติธรรม	4.25	0.41	4.39	0.59	0.89*	.0229
2	ด้านหลักคุณธรรม	4.27	0.52	4.35	0.68	0.74*	.0218
3	ด้านหลักความโปร่งใส	4.34	0.56	4.26	0.73	0.54*	.0124
4	ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.30	0.53	4.45	0.45	0.69*	.0135
5	ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.44	0.47	4.60	0.52	0.79	.0824
6	ด้านหลักความคุ้มค่า	4.37	0.59	4.56	0.54	0.77*	.0268
ภาพรวม		4.32	0.47	4.44	0.45	0.83*	.0102

*p ≤ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านหลักความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา เรื่องการบริหารโดยใช้หลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา เรื่องการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านหลักนิติธรรม	4.15	0.59	4.27	0.63	0.56*	.0119
2	ด้านหลักคุณธรรม	4.25	0.63	4.29	0.59	0.72*	.0232
3	ด้านหลักความโปร่งใส	4.43	0.72	4.35	0.75	0.69*	.0132
4	ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.38	0.69	4.30	0.69	0.78*	.0147
5	ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.46	0.50	4.45	0.57	0.65*	.0189
6	ด้านหลักความคุ้มค่า	4.14	0.60	4.38	0.62	0.59*	.0282
ภาพรวม		4.30	0.39	4.34	0.49	0.81*	.0129

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้าน มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามภารกิจ รวมถึงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชัย ช่อมะขิง (2566) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของกลุ่มเครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 1 ผลงานวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากล ในโรงเรียนของกลุ่มเครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาโนนสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 1 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ภูษณาภรณ์ นาคทิพย์วรรณ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่าภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านหลักความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากระดับการศึกษาของผู้ประเมิน เช่น ครู หรือบุคลากรทางการศึกษา อาจส่งผลต่อการรับรู้หรือประเมินการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ขวัญหลาย (2561) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤทัย เต่าจันทร์ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าผลการเปรียบเทียบสภาพการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดอุบลราชธานี ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในการบริหารการเปลี่ยนแปลงไม่เท่ากัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤทัย เต่าจันทร์ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าผลการเปรียบเทียบสภาพการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดอุบลราชธานี ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูษณาภรณ์ นาคทิพย์วรรณ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรมีการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของข้าราชการครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเป็นระบบ

1.2 ผู้บริหารควรมีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิควิธี และเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว

1.3 ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมีความมั่นใจในการบริหารดำเนินงานต่าง ๆ

1.4 ผู้บริหารควรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในความรับผิดชอบในภาระงาน โดยการมีประชุม ชี้แจง และกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเผยแพร่ข้อมูล และสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถตรวจสอบได้ และสามารถชี้แจงได้ในกรณีที่มีข้อสงสัย

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านของกฎระเบียบ และเคร่งครัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหาร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. พรึกหวานกราฟฟิค.

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2547). คู่มือคำอธิบายแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. วิชั่นพับลิชชิง.

ณัฐชัย ช่อมะเขียม. (2566). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากลของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา โนนสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 3(พฤษภาคม-สิงหาคม), 147.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2560). การสร้างธรรมาภิบาล (Good governance) ในสังคมไทย. วิญญูชน.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 2. สุวีริยาสาส์น.

- ภูษณาภรณ์ นาคทิพย์วรรณ. (2566). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(1), 128.
- วรรณกร โขมขุนทด. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิไลลักษณ์ อำนาคดี, & ศศิรดา แพงไทย. (2562). กลยุทธ์การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศน์*, 6(8), 4106–4118.
- สมฤทัย เต่าจันทร์. (2567). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุบลราชธานี (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550–2554)*. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- ชนะวิน แสงทามาศย์. (2564). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 1(3), 63–75. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/gajasara/article/view/271096>
- Krug, R. E. (1992). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.

**การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 4**

**Educational Institution Administration Based on the Sufficiency Economy
Philosophy in Muang Sung Noen School Cluster under the Nakhon
Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4**

สุวิชา โปธิกนิษฐ¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Suwicha Photikhanit¹ and Wiralaphat Wongwattthakasem²

Nakornratchasima College

Corresponding Author E-mail :6704030302056@nmc.ac.th, Wiralpat@nmc.ac.th

(Received: 21 January, 2026 ; Edit: 17 April, 2026; accepted: 17 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสพการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสพการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา, เศรษฐกิจพอเพียง, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

Abstract

This research aimed to examine the level of educational institution administration based on the Sufficiency Economy Philosophy in the Muang Sung Noen School Cluster under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, classified by educational level and work experience. The sample group consisted of 136 school administrators and teachers from the Muang Sung Noen School Cluster under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. The index of item-objective congruence ranged from 0.67 to 1.00, and the overall reliability of the questionnaire was 0.98. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that:

1. Overall, the educational institution administration based on the Sufficiency Economy Philosophy in the Muang Sung Noen School Cluster under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 was at a high level.
2. The comparison of educational institution administration based on the Sufficiency Economy Philosophy in the Muang Sung Noen School Cluster under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, classified by educational level and work experience, showed no significant differences overall.

Keywords : School Administrators, Sufficiency Economy Philosophy, Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับวิกฤตในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งทางการเมืองที่ยืดเยื้อมายาวนานส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและระบบเศรษฐกิจ (ชาวดา จิตต์อำมาตย์, 2560) ทำให้ภาครัฐต้องเร่งฟื้นฟูเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของประชาชนโดยใช้แนวทางที่ยั่งยืน หนึ่งในแนวทางสำคัญที่ภาครัฐเลือกใช้ คือ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประเทศ โดยหลักปรัชญานี้เน้นความพอประมาณ มีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกัน ซึ่งสามารถช่วยลดความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ จัดความยากจน และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดนโยบายพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการกำหนดแนวทางเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของประชากรให้มีความพร้อมสำหรับศตวรรษที่ 21 รวมถึงการขับเคลื่อนนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งเน้นให้ประเทศไทยมีกำลังคนที่มี

สมรรถนะสูง สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ต้องมุ่งเน้นด้านวิชาการเท่านั้น แต่ยังต้องคำนึงถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นแนวคิดที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ รัชกาลที่ 9 ทรงพระราชทานแก่ประชาชนชาวไทย หลักปรัชญานี้เน้นความพอประมาณ มีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกัน พร้อมทั้งต้องอาศัยความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ในกลุ่มโรงเรียนอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ได้มีการน้อมนำนโยบายนี้ มาปรับใช้ในโรงเรียนต่างๆ โดยเน้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทั้งด้านวิชาการและทักษะชีวิตของนักเรียน ผ่านกิจกรรมที่สอดคล้องกับเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) การเกษตรในโรงเรียน และการบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า อย่างไรก็ตาม แม้จะมีแนวทางที่ดีในการดำเนินงาน แต่ก็ยังพบปัญหาหลายด้านที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนของกลุ่มอำเภอสูงเนิน โดยปัญหาหลักที่พบในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การขาดแคลนงบประมาณและทรัพยากร แม้ว่าหลักเศรษฐกิจพอเพียงจะเน้นความพอประมาณและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แต่ในทางปฏิบัติพบว่าหลายโรงเรียนยังมีงบประมาณจำกัด ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจพอเพียงได้ไม่เต็มที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2565) การขาดความรู้และความเข้าใจในหลักเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากร ครูและผู้บริหารบางส่วนอาจยังขาดความรู้หรือแนวทางในการบูรณาการหลักปรัชญาในหลักสูตรการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปลูกฝังแนวคิดนี้ให้กับนักเรียน (สุภาวดี ศรีสวัสดิ์, 2563) การมีส่วนร่วมของชุมชนยังไม่เพียงพอ แม้ว่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน แต่ในบางพื้นที่พบว่าการสนับสนุนจากชุมชนหรือภาคเอกชนยังมีข้อจำกัด ทำให้โรงเรียนขาดทรัพยากรและแรงสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง การขาดระบบติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน การวัดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนยังไม่มีมาตรฐานที่เป็นระบบ ส่งผลให้การพัฒนาขาดความต่อเนื่อง

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนให้บริหารงานด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 205 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 136 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 5 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับ การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 100

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

6. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

7. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 50 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ 0.98

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนก ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการบริหารจัดการศึกษา	4.09	0.26	มาก
2	ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.05	0.25	มาก
3	ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.06	0.27	มาก
4	ด้านพัฒนาบุคลากร	4.17	0.26	มาก
5	ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ	4.07	0.27	มาก
ภาพรวม		4.08	0.20	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.26) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.26) ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.27) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.27) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.25)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารจัดการศึกษา	4.09	0.25	4.10	0.27	-0.28	0.30
2	ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.07	0.27	4.03	0.24	1.19	0.48
3	ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.10	0.25	3.98	0.28	3.00	0.25

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4	ด้านพัฒนาบุคลากร	4.25	0.21	4.06	0.27	5.36	0.15
5	ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ	4.08	0.26	4.04	0.28	1.32	0.51
	ภาพรวม	4.12	0.18	4.04	0.21	2.70	0.14

จากตารางที่ 2 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารจัดการศึกษา	4.08	0.25	4.11	0.27	-0.47	0.48
2	ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.09	0.29	4.03	0.23	1.47	0.11
3	ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.06	0.24	4.04	0.29	0.48	0.25
4	ด้านพัฒนาบุคลากร	4.29	0.23	4.10	0.25	4.78	0.75
5	ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ	4.05	0.27	4.06	0.27	-0.27	0.68
	ภาพรวม	4.11	0.19	4.07	0.20	1.48	0.77

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการศึกษา ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาในกลุ่มดังกล่าวได้นำหลักคิดตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ตลอดจนการดำเนินงานบนพื้นฐานของความรู้และคุณธรรม มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและเกิดผลจริงในทางปฏิบัติ การบริหารในลักษณะนี้สะท้อนถึงการมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ชุมชน และทรัพยากรที่มีอยู่ โดยผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่า วางระบบการทำงานอย่างรอบคอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมทั้งสร้างการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่ายในชุมชนอย่างเข้มแข็ง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การจัดการศึกษาเชิงพอเพียงบรรลุผลอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาน วรรณคำ (2566) ที่ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารเชิงคุณธรรมของ Sergioanni (1992) ที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ยึดหลักคุณธรรม ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจบนพื้นฐานของสิ่งที่ถูกต้อง จะสามารถสร้างบรรยากาศองค์กรที่มั่นคง โปร่งใส และเอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการบริหารตั้งอยู่บนฐานของคุณธรรม ความรู้ และเหตุผล

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษามีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารมีแนวปฏิบัติที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งนโยบายด้านการศึกษากำหนดให้สถานศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต เพ็ชรรามพะเนา (2566) ที่ได้ศึกษาการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ ของ Bertalanffy (1968) ซึ่งอธิบายว่า องค์กรเป็นระบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ซึ่งเชื่อมโยงและพึ่งพาซึ่งกันและกัน การดำเนินงานของภายใต้กรอบแนวคิดเดียวกันย่อมทำให้กระบวนการบริหาร การตัดสินใจ และการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกระดับเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แม้ผู้ที่เกี่ยวข้องจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็ตาม ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่าง

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าแม้บุคลากรจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างได้รับนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนจากหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงการขับเคลื่อนเชิงระบบของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในงานบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการรับรู้และทัศนคติในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความยืดหยุ่นและสามารถบูรณาการได้กับทุกบทบาทหน้าที่ ทำให้บุคลากรไม่ว่าจะอยู่ในช่วงต้น กลาง หรือปลายของเส้นทางอาชีพ ต่างก็มีแนวคิดและการปฏิบัติที่สอดคล้องกัน ความคิดเห็นที่สะท้อนออกมาจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา สีดาเดช (2563) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาพอเพียง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ของ Bandura (1977) ซึ่งอธิบายว่า พฤติกรรม และทัศนคติของบุคคลเกิดจากการสังเกต การเลียนแบบ และการซึมซับแบบอย่างจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม หากองค์กรมีการกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้รูปแบบพฤติกรรมทางการบริหารมีลักษณะสอดคล้องกันทั้งองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนให้สถานศึกษา นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาและบริหารทรัพยากรอย่างมีเหตุผล โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งส่งเสริม การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการกำหนดทิศทางและตัดสินใจด้านการจัดการศึกษา

1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต คุณธรรม และความรับผิดชอบของผู้เรียน

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อเป็นต้นแบบและขยายผลสู่สถานศึกษาอื่นในสังกัด ตลอดจนกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวมของเขตพื้นที่อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและผลลัพธ์ของการดำเนินงาน ในบริบทโรงเรียนต่างขนาดและต่างภูมิภาค

2.2 ศึกษาปัจจัยเชิงบริบท ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการศึกษาไทย*. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- _____. (2559). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ชาวดา จิตต์อำมาตย์. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- มัลลิกา สีดาเดช. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาพอเพียง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา).
- วิมาน วรณคำ. (2566). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา).
- สาธิต เพ็ชรธรรมพะเนา. (2566). *การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา).
- สาธิต เพ็ชรธรรมพะเนา. (2566). *การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3(2).
- สุภาวดี ศรีสวัสดิ์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *แนวทางการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.
- Bertalanffy, L. von. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. George Braziller.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral leadership: Getting to the heart of school improvement*. Jossey-Bass.

**การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียน
เมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 4**

**School-Based Curriculum Administration of School Administrators in
the Muang Sung Noen School Cluster, Sung Noen District, under
Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4**

ณรงค์ศักดิ์ ตัวมสูงเนิน¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Narongsak Tuamsungnoen¹ and Wiralphet Wongwatkasem²

Nakornratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302055@nmc.ac.th, Wiralphet@nmc.ac.th

(Received: 19 January, 2026 ; Edit: 17 April, 2026; accepted: 17 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำนวน 136 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหาร, การบริหารหลักสูตร, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the level of school curriculum management by school administrators and 2) compare the school curriculum management of school administrators in the Muang Sung Noen school cluster, Sung Noen District, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 4, classified by educational level and work experience. The sample used in this research consisted of 136 school administrators and teachers in the Muang Sung Noen school cluster, Sung Noen District, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 4, determined using the Krejcie-Morgan table and obtained by stratified random sampling. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index between 0.67-1.00 and a reliability coefficient of 0.90 for the entire questionnaire. The statistical methods used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research results found that:

1. The school curriculum management of school administrators... 1. In the group of schools in Muang Sung Noen, Sung Noen District, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 4, the overall level is high.

2. The results of comparing the school curriculum administration of school administrators in the group of schools in Muang Sung Noen, Sung Noen District, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 4, classified by educational level and work experience, show no overall difference.

Keywords : Administration, curriculum administration, school administrators.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคคลทุกช่วงวัย ทั้งด้านทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะ เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าในระดับสากล ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน การสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพจึงเป็นภารกิจสำคัญ โดยการผลิตบุคลากรที่มีทักษะความสามารถ และความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ (คณะกรรมการการศึกษาและการกีฬา, 2560) การศึกษาในระดับอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังคน โดยเน้นการผลิตและพัฒนาผู้เรียนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและเจริญเติบโตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว หลักสูตรจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้ ที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถในการแข่งขัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

การปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ทศวรรษที่ 2 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการเรียนรู้ รวมถึงการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาและการจัดการหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ในด้านการพัฒนาศักยภาพครู การพัฒนาโดยใช้กระบวนการวิจัยจะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการเรียนการสอนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

การบริหารหลักสูตรในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประสบปัญหาหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทที่มีข้อจำกัดในทรัพยากรการศึกษา ปัญหาหลักที่พบคือ ความไม่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ซึ่งหลักสูตรบางครั้งไม่ได้สะท้อนสภาพแวดล้อมหรือวัฒนธรรมท้องถิ่น ทำให้การเรียนการสอนไม่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของนักเรียน อีกทั้งบางหลักสูตรก็ยังไม่ปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (ศูนย์วิจัยการศึกษา, 2564) ขาดแคลนทรัพยากรการศึกษา เช่น สื่อการสอน, หนังสือเรียน, หรือเทคโนโลยีในการเรียนการสอน เป็นปัญหาที่ส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินการตามหลักสูตร หากโรงเรียนขาดเครื่องมือเหล่านี้ การเรียนการสอนจะไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) อีกปัญหาหนึ่งคือ การพัฒนาครู ที่ยังไม่เพียงพอในการรับมือกับหลักสูตรใหม่ ๆ การอบรมครูไม่ทันสมัย หรือครูขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการสอน ส่งผลให้การบริหารหลักสูตรไม่ได้ผลตามที่คาดหวัง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) สุดท้าย การขาดการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งการประเมินผลการเรียนการสอนยังไม่ครบถ้วน ทำให้ไม่สามารถปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการของนักเรียนได้ (ศูนย์วิจัยการศึกษา, 2564)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตามการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 205 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 136 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

การวิจัยเพื่อศึกษาการศึกษาระดับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ครั้งนี้ ผู้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา 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. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้น จำนวน 70 ข้อ เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

6. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

7. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 70 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ 0.90

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 136 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103) 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. การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา	4.17	0.28	มาก
2	ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.02	0.29	มาก
3	ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร	4.16	0.33	มาก
4	ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร	4.18	0.39	มาก
5	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล	4.14	0.34	มาก
6	ด้านการสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.12	0.30	มาก
7	ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร	4.10	0.27	มาก
ภาพรวม		4.13	0.24	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ทักษะการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.= 0.24) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.39) รองลงมาคือ ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.28) ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.33) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.34) ด้านการสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.30) ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.27) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= 0.29) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา	4.22	0.25	4.05	0.31	3.467*	.042
2	ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.02	0.32	4.03	0.20	-.265*	.006
3	ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร	4.24	0.26	3.98	0.39	4.474*	.001
4	ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร	4.32	0.31	3.89	0.40	6.835	.139
5	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล	4.21	0.29	4.00	0.40	3.592*	.013
6	ด้านการสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.18	0.27	4.02	0.31	3.350	.471
7	ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร	4.15	0.26	4.01	0.26	3.219	.957
ภาพรวม		4.19	0.21	3.99	0.25	8.4760	.128

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรและด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามประสบการณ์ทำงาน

ด้านที่	รายการ	น้อยกว่า		5 ปี		t	p-value
		5 ปี		ขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา	4.26	0.24	4.04	0.28	4.872	.213
2	ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.03	0.34	4.02	0.21	.259*	.002
3	ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร	4.28	0.23	3.98	0.36	5.828*	.001
4	ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร	4.34	0.31	3.96	0.39	6.317	.184
5	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล	4.27	0.28	3.99	0.37	4.836*	.047

ด้านที่	รายการ	น้อยกว่า		5 ปี		t	p-value
		5 ปี		ขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
6	ด้านการสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.20	0.28	4.01	0.28	3.903	.604
7	ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร	4.18	0.27	4.00	0.24	3.907	.366
ภาพรวม		4.22	0.21	4.00	0.23	5.809	.524

จากตาราง 3 แสดงว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการบริหารหลักสูตรอยู่ในระดับที่ดี สามารถนำหลักการบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม ส่งผลให้โดยภาพรวมการบริหารหลักสูตรอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร ซึ่งเป็นกระบวนการหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการภายในโรงเรียนโดยตรง ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาและด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านบุคลากร ทรัพยากร และระบบการนิเทศที่ส่งเสริมการดำเนินงานหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นเพราะเป็นขั้นตอนที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูล การสะท้อนผลจากการประเมิน และการมีส่วนร่วมของหลายฝ่าย อีกทั้งยังต้องใช้เวลาและงบประมาณในการดำเนินการ ส่งผลให้บางสถานศึกษาอาจยังขาดความต่อเนื่องหรือระบบที่ชัดเจนในการพัฒนา จึงควรได้รับการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการบริหารหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย (2567) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลการวิเคราะห์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ดังนี้

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ย่อมมีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการจัดทำและดำเนินการบริหารหลักสูตรที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักมีโอกาสดำเนินการพัฒนาองค์ความรู้ด้านหลักสูตร การบริหารจัดการศึกษา และนวัตกรรมทางการเรียนรู้มากกว่า จึงสามารถนำแนวคิดหรือเทคนิคใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดทำหลักสูตรและบริหารหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ผู้บริหารบางกลุ่มอาจยังขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองหรือได้รับการอบรมด้านนี้น้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศักดิ์ ภูผาอารักษ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ พุทธศักราช 2562 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษพุทธศักราช 2562 ตามความคิดเห็นของครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ย่อมมีระดับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารหลักสูตรที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่ามักมีความชำนาญในการวางแผน ดำเนินงาน นิเทศ และปรับปรุงหลักสูตร สามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์จริงในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยอาจยังอยู่ในช่วงเรียนรู้และขาดความมั่นใจในการบริหารหลักสูตร ส่งผลให้ความคิดเห็นในหลายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาและด้านการสรุปผลการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน อาจเพราะทั้งสองด้านมีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปแบบชัดเจน มีขั้นตอนและแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้คล้ายกันทุกสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร ละหารเพชร (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ผู้บริหารควรวางแผนและจัดสรรทรัพยากรให้พร้อมต่อการดำเนินงานหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารควรใช้ผลวิจัยพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานและบริบทท้องถิ่นโดยมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

1.3 ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้เป็นระบบและชัดเจน

1.4 ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.5 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ผู้บริหารควรนำผลวิจัยไปใช้ปรับปรุงระบบนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

1.6 ด้านการสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหารควรใช้ผลวิจัยเป็นแนวทางในการสรุปและรายงานผลเพื่อพัฒนาคุณภาพหลักสูตร

1.7 ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร ผู้บริหารควรนำผลวิจัยไปใช้ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตรให้ทันสมัยและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายกลุ่มตัวอย่าง เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนในหลายขนาดและหลายระดับในเขตพื้นที่กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนถึงความหลากหลายของบริบทการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มากขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและความแม่นยำของผลการวิจัย

2.2 เปรียบเทียบระหว่างจังหวัด ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดต่าง ๆ ภายในภูมิภาคเดียวกันหรือระหว่างภูมิภาค เพื่อดูว่ามีความแตกต่างในแนวทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับบริบททางภูมิศาสตร์หรือวัฒนธรรมท้องถิ่นหรือไม่

2.3 วิเคราะห์เชิงลึกในแต่ละด้านของการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำในแต่ละด้าน และแนวทางในการพัฒนาอย่างละเอียดและเฉพาะเจาะจง

2.4 ศึกษาผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา ศึกษาว่าการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการเรียนรู้และการพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร เพื่อสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการบริหารสถานศึกษากับคุณภาพของการศึกษาที่นักเรียนได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *แนวทางการใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะกรรมการการศึกษาและการกีฬา. (2560). *รายงานการปฏิรูปการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย. (2567). การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5. *วารสารการบริหาร การศึกษา*, 15(2), 45–60.
- ยุทธศักดิ์ ภูผารักษ์. (2565). *การบริหารหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ พุทธศักราช 2562 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยในประเทศไทย.

ศิวพร ละหารเพชร. (2562). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยในประเทศไทย.

ศูนย์วิจัยการศึกษา. (2564). *รายงานการวิจัยการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *รายงานสภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย.*
กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

**การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4**
**Teamwork among school administrators Sung Noen School Cluster, Sung
Noen District, under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary
Educational Service Area Office 4.**

อาทิตย ครองยุทธ¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Artit Khongyoot¹ and Wiralpath Wongwatkasem²

Nakornratchasima College

Corresponding Author E-mail :6704030302057@nmc.ac.th, wiralpath@nmc.ac.th

(Received: 19 January, 2026 ; Edit: 17 April, 2026; accepted: 17 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 136 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.84 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the level of teamwork among school administrators and 2) compare the teamwork of school administrators in the Muang Sung Noen school cluster, Sung Noen District, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, classified by educational level and work experience. The sample used in this research consisted of 136 school administrators and teachers in the Muang Sung Noen school cluster, Sung Noen District, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, academic year 2025, determined using the Krejcie-Morgan table and obtained by stratified random sampling. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index between 0.67-1.00 and a reliability coefficient of 0.84 for the entire questionnaire. The statistical methods used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research results showed that:

1. The teamwork of school administrators in the Muang Sung Noen school cluster, Sung Noen District, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, was at a high level.
2. The results of the comparison of the teamwork of school administrators. The group of schools in Muang Sung Noen, Sung Noen District, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, categorized by educational level and work experience, showed no significant differences overall or in specific aspects.

Keywords : Teamwork, Suang Neun school cluster, School administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสภาพแวดล้อมของชุมชน (สุชาติ, 2565) การทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้ ผู้นำถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว เพราะผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจสำหรับการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญ (Stott and Walker, 1995:17) การทำงานเป็นทีมหมายถึงการที่บุคคลเข้ามามีอิทธิพลเพื่อหลอมรวมให้องค์ประกอบต่าง ๆ ของทีมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างราบรื่น ทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกา หรือกรอบการทำงานเดียวกัน อีกทั้งมีการติดต่อสื่อสารที่มีความเข้าใจตรงกัน โดยมีการร่วมมือ ประสานงาน และตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ รวมทั้งร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน ซึ่งความหมายดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัว

บ่งชี้การทำงานเป็นทีม กล่าวคือ สมาชิกควรเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความมุ่งมั่นจริงจังที่จะผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมาย มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันภายใต้บรรยากาศแบบประชาธิปไตย การตัดสินใจอาศัยความเห็นพ้องต้องกันเป็นส่วนใหญ่และสมาชิกเต็มใจปฏิบัติตาม ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและพร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น ตระหนักในภารกิจที่ได้รับมอบหมายและพร้อมรับการตรวจสอบความก้าวหน้า อีกทั้งมีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสามารถตรงกันมาทำงานเป็นทีมเดียวกัน รวมถึงมีการเสริมแรงทีมงานด้วยการให้เกียรติ ยกย่อง และชมเชยเพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม (วสันต์ สัตยคุณ, 2554)

นอกจากนี้ ปัจจัยหลักซึ่งเป็นองค์ประกอบของการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลายด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกกลุ่ม ด้านผู้นำกลุ่ม ด้านการจัดรูปแบบโครงสร้างของกลุ่ม ด้านพฤติกรรมกลุ่ม และด้านบทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิก (Daft, 1999 : 274–276; อ้างถึงใน ญงยุทธ เกษสาคร, 2552 :202–206) จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ซึ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมในองค์กรการศึกษา

กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็นเครือข่ายของสถานศึกษาที่มีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาภายในกลุ่มเครือข่าย อาจมีปัญหาด้านการสื่อสาร ความไม่เป็นเอกภาพในการตัดสินใจ การขาดแนวทางการทำงานที่เป็นระบบ และความแตกต่างด้านวิสัยทัศน์และแนวทางการบริหาร ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานของกลุ่มเครือข่ายไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2566) โดยจากการศึกษาภาวะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนอำเภอสูงเนิน พบว่าผู้บริหารบางส่วนยังขาดแนวทางการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินโครงการต่าง ๆ ภายในเครือข่ายขาดความต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังพบว่า ความคิดเห็นที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการตัดสินใจและการขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญ (สมชาย, 2564) และจากข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 (2566) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนมากมีภาระงานบริหารสูง ทำให้ขาดเวลาในการประชุมวางแผนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการร่วมกันในระดับเครือข่าย นอกจากนี้ยังพบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกันยังไม่แพร่หลายในระดับเครือข่าย ส่งผลให้ข้อมูลระหว่างโรงเรียนไม่สามารถถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้การบริหารงานของเครือข่ายโรงเรียนอำเภอสูงเนินมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการดำเนินการในแนวทางดังต่อไปนี้ 1) พัฒนาแนวทางการสื่อสาร: ควรมีการประชุมสม่ำเสมอและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดข้อผิดพลาดในการสื่อสาร (วิทยา, 2565) 2) ส่งเสริมการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม: การให้ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและสร้างความเป็นเอกภาพในกลุ่มเครือข่าย (จารุวรรณ, 2566) 3) ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน: การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการจัดการงานภายในเครือข่ายสามารถช่วยให้การประสานงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และลดภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2566) และ 4) พัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีม: การจัดอบรมและเวิร์กช็อปเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมสามารถช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการเครือข่าย

(สมชาย, 2564) ปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาภายในกลุ่มเครือข่ายอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการบริหารโรงเรียนในภาพรวม หากไม่มีการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โรงเรียนในเครือข่ายอาจประสบปัญหาในการดำเนินโครงการต่าง ๆ รวมถึงความล่าช้าในการแก้ไขปัญหาทางการศึกษา การศึกษาถึงปัญหาและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนินจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สามารถวางแนวทางการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการและความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ นครราชสีมา เขต 4 เพื่อ เพื่อนำแนวทางที่ได้มาพัฒนาส่งเสริมให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ นครราชสีมา เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ นครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 205 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ นครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 136 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ซึ่งประกอบไปด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ นครราชสีมา เขต 4 จำนวน 3 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 45 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่าความคิดเห็นตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

6. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

7. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 45 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ 0.84

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 136 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ และ ร้อยละ

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent Sample)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการมีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงาน	4.06	0.17	มาก
2	ด้านภาวะผู้นำและผู้นำที่ดี	4.01	0.21	มาก
3	ด้านการมีเป้าหมายของทีมชัดเจน	4.09	0.19	มาก
ภาพรวม		4.06	0.10	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.10) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีเป้าหมายของทีมชัดเจน ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.19) รองลงมาคือ ด้านการมีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.17) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านภาวะผู้นำและผู้นำที่ดี ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.21) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงาน	4.07	0.17	4.04	0.18	.949	.988
2	ด้านภาวะผู้นำและผู้นำที่ดี	3.99	0.21	4.07	0.18	-2.270	.164
3	ด้านการมีเป้าหมายของทีมชัดเจน	4.10	0.19	4.08	0.19	.937	.525
ภาพรวม		4.05	0.11	4.06	0.10	-.366	.529

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงาน	4.09	0.17	4.03	0.18	1.925	.894
2	ด้านภาวะผู้นำและผู้นำที่ดี	3.97	0.21	4.08	0.19	-3.172	.290
3	ด้านการมีเป้าหมายของทีมชัดเจน	4.10	0.20	4.09	0.18	.572	.373
ภาพรวม		4.05	0.10	4.06	0.10	-.603	.905

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาเชิงวิชาการร่วมกัน อีกทั้งมีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และสม่ำเสมอ ส่งผลให้เกิดความเข้าใจร่วมและเป้าหมายร่วมของทีม นอกจากนี้ ผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายมีความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพที่ดี สนับสนุน ช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งปันทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งทำให้การดำเนินงานของทีมเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดพลังในการพัฒนางานวิชาการและงานบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการทำงานเป็นทีมของ Katzenbach และ Smith (1993) ที่อธิบายว่า ทีมที่มีประสิทธิผลต้องอาศัยเป้าหมายร่วม (common purpose) บทบาทชัดเจน ความไว้วางใจ การสื่อสาร และความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ทีมสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น ในบริบทของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอำเภอสูงเนิน ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ประสานงานระหว่างโรงเรียน และส่งเสริมความสัมพันธ์แบบพันธมิตรทางวิชาชีพ จึงส่งผลให้ระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากตามผลการวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ สุรกิจ และคณะ (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารทุกระดับมีโอกาสเข้าร่วมการพัฒนาและอบรมด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีมาตรฐานเดียวกัน ทั้งในระดับเขตพื้นที่และระดับกระทรวง ทำให้ได้รับแนวคิด บทบาทหน้าที่ และแนวปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกัน นอกจากนี้ ระบบการนิเทศ กำกับติดตาม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในเครือข่ายโรงเรียนยังมีความเข้มแข็ง ส่งผลให้ผู้บริหารไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ล้วนมีความเข้าใจและทักษะการทำงานเป็นทีมในเกณฑ์ใกล้เคียงกัน อีกทั้งภารกิจของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่มีความชัดเจนและเป็นทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดมาตรฐานการดำเนินงานร่วมกันและลดความแตกต่างด้านระดับการศึกษาในทางปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Tuckman (1965) ที่อธิบายว่าการทำงานเป็นทีมเกิดจากกระบวนการพัฒนาเป็นลำดับ ตั้งแต่ Forming, Storming Norming Performing ซึ่งเมื่อทีมพัฒนาเข้าสู่ขั้น Norming และ Performing สมาชิกจะมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ร่วมกันและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน แม้จะมีพื้นฐานหรือประสบการณ์แตกต่างกันก็ตาม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ แนวคิดภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ที่ชี้ว่าประสิทธิภาพของทีมเกิดจาก

การกระจายบทบาทและความร่วมมือ ไม่ได้ขึ้นกับวุฒิการศึกษาของผู้นำแต่เพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากระบบการสนับสนุน การนิเทศ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยา ดวงคำ และตรุณี ปัญจรัตนกร (2568) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี ที่ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารทุกกลุ่มไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างปฏิบัติงานภายใต้กรอบนโยบายเดียวกันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งได้รับการถ่ายทอดแนวทางการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายใน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่ายโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารมีทักษะและพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่าย ทำให้ความแตกต่างด้านประสบการณ์การทำงานไม่ส่งผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญ กันยา ดวงคำ และตรุณี ปัญจรัตนกร (2568) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร นามพุทธา และวิรัชพร วงศ์วัฒน์เกษม (2567) ได้ทำวิจัย เรื่อง การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้บริหารรักษาเจตคติที่ดีและความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อเป็นต้นแบบที่สร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงาน

1.2 ด้านการมีเป้าหมายของทีมชัดเจน ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายทีมอย่างโปร่งใส พร้อมสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจตรงกันและปฏิบัติได้จริง

1.3 ด้านภาวะผู้นำและผู้นำที่ดี ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะภาวะผู้นำผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงานอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายกลุ่มตัวอย่าง เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนในหลายขนาดและหลายระดับในเขตพื้นที่กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 4 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนถึงความหลากหลายของบริบทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มากขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและความแม่นยำของผลการวิจัย

2.2 เปรียบเทียบระหว่างจังหวัด ศึกษาเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดต่าง ๆ ภายในภูมิภาคเดียวกันหรือระหว่างภูมิภาค เพื่อดูว่ามีความแตกต่างในแนวทางการบริหารที่ เกี่ยวข้องกับบริบททางภูมิศาสตร์หรือวัฒนธรรมท้องถิ่นหรือไม่

2.3 วิเคราะห์เชิงลึกในแต่ละด้านของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำในแต่ละด้าน และแนวทางในการพัฒนาอย่างละเอียดและเฉพาะเจาะจง

2.4 ศึกษาผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา ศึกษาว่าการนำการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษามาใช้ในการบริหารส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการเรียนรู้และการพัฒนาการของนักเรียนอย่างไร เพื่อสร้างความ เชื่อมโยงระหว่างการบริหารสถานศึกษากับคุณภาพของการศึกษาที่นักเรียนได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- กันยา ดวงคำ, และดร.ณิ ปัญจรัตน์. (2568). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 19(1), 45–58.
- จารุวรรณ นาคสุข. (2566). *การพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑารัตน์ สุรกิจ, และคณะ. (2568). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 17(2), 89–104.
- จิรภัทร นามพุทธา และวิรัช พงศ์วัฒน์เกษม. (2567). การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม โชนศรีสองรัก สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*. 10(1), 166-177.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- วสันต์ สัตยคุณ. (2554). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิทยา บุญเพิ่ม. (2565). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย ศรีสุข. (2564). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมในองค์กรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานกลุ่มโรงเรียนเมือง สูงเนิน*. นครราชสีมา: ผู้แต่ง.
- สุชาติ พรหมรักษ์. (2565). *การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Davis, K. (1998). *Human behavior at work: Organizational behavior* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Stott, K., & Walker, A. (1995). *Teams, teamwork and teambuilding*. London: Prentice Hall.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มภูหลวง

อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

Instructional Leadership of School Administrators in the Phu Luang Group, Pak Chong District, Nakhon Ratchasima Province

ธนิตฐา แซ่ดิดิ¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Thanitta Shaddick¹ and Wiralpath Wongwatkasem²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : fernnatcha11030@gmail.com, wiralpath@nmc.ac.th

(Received: 17 April, 2026 ; Edit: 18 April, 2026; accepted: 18 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภูหลวง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภูหลวง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มภูหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ประจำปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t (t-test Independent Samples)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภูหลวง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the instructional leadership of school administrators in the Phu Luang group, Pak Chong District, Nakhon Ratchasima Province ; and 2) to compare the instructional leadership of these administrators classified by educational attainment and work experience. The research sample consisted of 113 school administrators and teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 during the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and participants were selected through stratified random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and independent samples t-test.

The research findings were as follows

1. The instructional leadership of school administrators in the Phu Luang group, Pak Chong District, Nakhon Ratchasima Province, was overall at a high level.
2. The comparison of opinions toward instructional leadership, classified by educational attainment and work experience, revealed that participants with different levels of education and years of work experience did not significantly differ in their perceptions of the administrators' instructional leadership, both overall and in individual aspects, at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Leadership, Academic Leadership, School Administrator

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือหลักที่ช่วยสร้างทรัพยากรมนุษย์คุณภาพให้กับประเทศ ถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม หรือแม้กระทั่งความมั่นคงของชาติ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ จากการเปลี่ยนแปลง ของโลก เช่น การปฏิวัติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ นวัตกรรมและการเคลื่อนย้ายแรงงานในบริบทโลกาภิวัตน์ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2563) ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องปรับนโยบายการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว โดยเน้นทั้งการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การสร้างโอกาสทางการศึกษา และการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมโลก ทั้งนี้ นโยบายการศึกษาของไทยถูกกำหนดอย่างชัดเจน ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรม พร้อมทั้งกำหนดสิทธิของประชาชนในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปีอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12-13 ยังกำหนดเป้าหมายให้การศึกษาเป็นฐานสำคัญในการสร้างคนที่มีสมรรถนะสูง สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ (สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) อย่างไรก็ตาม แม้จะมีกรอบนโยบายที่ชัดเจน แต่การปฏิบัติใน

ระดับสถานศึกษายังคงประสบปัญหาหลายด้าน โดยเฉพาะความพร้อมของผู้บริหารและครูในการปรับตัวสู่การเรียนรู้ยุคใหม่

คุณภาพชีวิตของผู้เรียนถือเป็นผลลัพธ์สำคัญของระบบการศึกษา หากผู้เรียนได้รับการดูแล และพัฒนาอย่างเหมาะสม ก็จะสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข มีวินัย และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การบริหารจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงไม่เพียงแต่มุ่งเน้นด้านวิชาการ แต่ยังต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะชีวิต การเสริมสร้างคุณธรรม และการส่งเสริมสุขภาพะทั้งทางร่างกาย และจิตใจ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้เรียน โดยรวม (UNESCO, 2015) การสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นกลไกในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเปิดโอกาสให้เด็กทุกกลุ่มเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม และได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ รวมทั้งเน้นบทบาทของครูและผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การยกระดับคุณภาพชีวิตผู้เรียนในมิตินี้จึงสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพการศึกษาและความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต

ในระดับพื้นที่ กลุ่มโรงเรียนภูหลวง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็นกลุ่มโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่กึ่งชนบทและกึ่งเมือง ซึ่งมีความหลากหลายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ควบคู่กับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของท้องถิ่น ภายใต้บริบทเช่นนี้ การจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนภูหลวงจึงต้องเผชิญกับความท้าทายทั้งในด้านการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และการปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่รวดเร็ว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2566) แม้โรงเรียนในกลุ่มภูหลวงจะมีศักยภาพในการพัฒนา แต่ยังคงพบข้อจำกัดหลายด้าน โดยเฉพาะในส่วนของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ยังไม่เข้มแข็งเพียงพอ ส่งผลให้การพัฒนาศูนย์การบูรณาการสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา รวมถึงการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนยังดำเนินไปอย่างล่าช้า การขาดการสนับสนุนที่ชัดเจนในระดับภาวะผู้นำ ทำให้การพัฒนาผู้เรียนในกลุ่มโรงเรียนภูหลวงยังไม่เต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา และคุณภาพชีวิตของผู้เรียนในพื้นที่อย่างแท้จริง

จากบริบทของกลุ่มโรงเรียนภูหลวง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จะเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตของผู้เรียนยังคงเป็นประเด็นท้าทายสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งยังต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ไม่สามารถขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะชีวิตของผู้เรียนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ การสร้างผู้นำทางวิชาการที่มีวิสัยทัศน์และสมรรถนะสูง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษาในกลุ่มภูหลวงให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนภูหลวง เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของผู้บริหารให้สามารถทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่เพียงจะช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียนในพื้นที่ แต่ยังเป็นการสร้างรากฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต่อไป (Fullan, 2014; Leithwood, Harris, & Hopkins, 2020)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภูหลวง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภูหลวง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน กลุ่มภูหลวงอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 159 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนในกลุ่มภูหลวง อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 113 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

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

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

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน

3.3 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก อรรถพล ประเสริฐสังข์ (พ.ศ.2566)

3.5 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

3.7 ผู้วิจัยนำแบบทดสอบไปตรวจสอบหาความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งใช้วิธีการพิจารณาแบบการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: (IOC) (Rovinelli & Hambleton, 1977) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 มาใช้ จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.8 นำแบบสอบถามที่ได้รับนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมนำไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนบ้านท่าเลื้อนสามัคคี (คส.5 อุบลรัตน์) อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 15 คน ผู้บริหารในกลุ่มอำเภอปากช่อง จำนวน 15 คน รวม 30 คน

3.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990)

3.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 30 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 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

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent Samples)

5.4 ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มภูหลวง อำเภอบางช่อง จังหวัดนครราชสีมา ปรากฏดังตารางที่ 2-7

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภูหลวง อำเภอบางช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	4.06	0.63	มาก
2	ด้านการบริหารการเรียนการสอน	4.05	0.71	มาก
3	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	4.03	0.72	มาก
4	ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	4.06	0.70	มาก
5	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน	4.01	0.74	มาก
ภาพรวม		4.04	0.71	มาก

จากตาราง 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภูหลวง อำเภอบางช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.71) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.63) รองลงมาคือ ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.70) ด้านการบริหารการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.71) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 0.72) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.74)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภูหลวง อำเภอบางช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อต่อ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภูหลวง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	4.08	0.58	4.14	0.55	0.54	.590
2	ด้านการบริหารการเรียนการสอน	4.06	0.60	4.12	0.57	0.50	.620
3	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	4.05	0.59	4.09	0.56	0.35	.762
4	ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	4.07	0.60	4.11	0.55	0.36	.720
5	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน	4.02	0.63	4.06	0.60	0.32	.748
ภาพรวม		4.06	0.57	4.10	0.55	0.41	.684

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภูหลวง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภูหลวง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ประสบการณ์ในการทำงาน					
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	4.08	0.56	4.14	0.58	0.62	.538
2	ด้านการบริหารการเรียนการสอน	4.07	0.59	4.11	0.60	0.36	.721
3	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ของโรงเรียน	4.06	0.62	4.03	0.60	0.27	.787
4	ด้านการติดตามความก้าวหน้าของ นักเรียน	4.09	0.60	4.10	0.56	0.12	.905
5	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียน การสอน	4.04	0.61	4.06	0.63	0.18	.856
ภาพรวม		4.07	0.57	4.09	0.56	0.23	.820

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภูหลวง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มภูหลวง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการบริหารการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ทั้งนี้ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการขับเคลื่อนงานวิชาการของโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งในด้านการกำหนดทิศทางและนโยบายทางการศึกษา การติดตามผลการดำเนินงาน และการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงความชัดเจนในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารต้องดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจและรับรู้ทิศทางการพัฒนาโรงเรียนในทิศทางเดียวกัน รองลงมาคือด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและด้านการบริหารการเรียนการสอน ซึ่งสะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้เรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นสำคัญ ขณะที่ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนและด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าในลำดับถัดมา อาจเนื่องมาจากเป็นด้านที่ต้องอาศัยทรัพยากร การมีส่วนร่วม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในหลายมิติ ทั้งด้านกายภาพ สังคม และจิตวิทยาการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ทุกด้านยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีความเข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในบริบทของสถานศึกษาอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี แก้วใส (2568) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำเชียงไกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำเชียงไกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับ รัชนิ พงษ์สุวรรณ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยที่พบว่ามีความสอดคล้องกัน สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย ทั้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและโรงเรียนเอกชน ต่างปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กรอบนโยบาย มาตรฐาน และแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีความชัดเจนและเป็นระบบ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางทางวิชาการ การบริหารจัดการหลักสูตร การติดตามคุณภาพผู้เรียน และการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับสูงอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การนิเทศติดตาม และการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ยังมีส่วนช่วยยกระดับและรักษามาตรฐานการดำเนินงานด้านวิชาการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ผลการวิจัยในบริบทพื้นที่และประเภทสถานศึกษาที่แตกต่างกันให้ผลในลักษณะใกล้เคียงกันและอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มภูหลวง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ ผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า แม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน แต่ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กรอบนโยบาย แนวทาง และมาตรฐานการบริหารงานวิชาการเดียวกัน ทั้งจากกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้รูปแบบและแนวทางการดำเนินงานด้านวิชาการมีความเป็นมาตรฐานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การนิเทศ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับเขตพื้นที่ ทำให้ความรู้ ทักษะ และแนวคิดด้านการบริหารงานวิชาการมีความใกล้เคียงกัน แม้จะมีความแตกต่างด้านระดับการศึกษา ดังนั้น ระดับการศึกษาอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของภาวะผู้นำทางวิชาการในบริบทของสถานศึกษากลุ่มนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ โปขุนทด (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผลวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับอลิน จันทรมัย (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ความสอดคล้องกับผลการวิจัยของผู้อื่นที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กรอบนโยบาย มาตรฐาน และแนวทางการบริหารงานวิชาการเดียวกัน ส่งผลให้การดำเนินงานด้านวิชาการมีลักษณะเป็นระบบและมีทิศทางใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ ระบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การอบรม การนิเทศติดตาม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ยังมีส่วนช่วยยกระดับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านการบริหารงานวิชาการให้แก่ผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ทำให้ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานไม่ส่งผลต่อการแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างชัดเจน อีกทั้งบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานวิชาการในปัจจุบันมีการกำหนดขั้นตอนและเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานในลักษณะเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายเรื่องที่รายงานผลในทิศทางเดียวกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มภูหลวง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ต่างปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กรอบนโยบาย มาตรฐาน และแนวทางการบริหารงานวิชาการเดียวกัน ส่งผลให้การดำเนินงานด้านวิชาการมีลักษณะเป็นมาตรฐานและมีทิศทางใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ ระบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา การนิเทศ ติดตาม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ยังมีส่วนช่วยลดช่องว่างของประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยสามารถเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เหมาะสมได้อย่างรวดเร็ว ในขณะที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากก็ต้องปฏิบัติตามแนวทางและเกณฑ์เดียวกัน ดังนั้น ประสบการณ์ในการทำงานอาจไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของภาวะผู้นำทางวิชาการในบริบทของสถานศึกษากลุ่มนี้ ปรีชญา รูปดำ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประมณศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน โดยรวมมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับฉัตรปริญญญา กระบุง (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เหตุผลที่สอดคล้องกับงานวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันถูกกำหนดไว้ภายใต้กรอบนโยบาย มาตรฐาน และแนวทางการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจนและเป็นระบบเดียวกัน ไม่ว่าผู้บริหารจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อย ต่างต้องดำเนินงานด้านวิชาการตามระเบียบ แนวปฏิบัติ และเป้าหมายเดียวกันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผลให้การแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการมีลักษณะใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ ระบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การอบรม การนิเทศติดตาม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับเขตพื้นที่ ยังช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านการบริหารงานวิชาการให้แก่ผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยสามารถเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เหมาะสมได้อย่างรวดเร็ว ขณะที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากก็ต้องปฏิบัติงานภายใต้แนวทางและเกณฑ์เดียวกัน ดังนั้น ประสบการณ์ในการทำงานจึงอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความแตกต่างของภาวะผู้นำทางวิชาการในบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของงานวิจัยดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการวางแผนพัฒนาและเสริมสร้างบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น

2. สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้บริหารและครู เช่น การนิเทศภายใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ เช่น ขนาดสถานศึกษา รูปแบบการบริหาร หรือบริบทของชุมชน เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานหรือการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกต เพื่อให้เข้าใจบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงลึกและสะท้อนสภาพการปฏิบัติจริงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) และฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2563). *รายงานการพัฒนาการศึกษาไทยประจำปี 2563*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2566*. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.
- UNESCO. (2015). *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for the implementation of Sustainable Development Goal 4*. UNESCO.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656>
- Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass.



วารสารสหวิทยาการศึกษาและพัฒนาสังคม
(Interdisciplinary Journal of Education and Social Development)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - กุมภาพันธ์ 2569

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