



วารสาร สหวิทยาการศึกษา และพัฒนาสังคม

Interdisciplinary Journal of Education and
Social Development

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 มีนาคม - เมษายน 2569

วารสารสหวิทยาการศึกษาศึกษาและพัฒนาสังคม

(Interdisciplinary Journal of Education and Social Development)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 มีนาคม-เมษายน 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 อางไธสง | ผู้จัดการโรงเรียนนานาชาติเซนต์สตีเฟ่นส์ เขาใหญ่ |
| 4. ดร.ณัฐพงศ์ ปลอดสูงเนิน | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครราชสีมา |
| 5. อ.ดร.จำรัส มุ่งเผือกกลาง | วิทยาลัยนครราชสีมา |

- | | |
|------------------------------------|---|
| 6. ผศ.พิเศษ ดร.ณฐาพัชร์ 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 กลับสูงเนิน

ออกแบบปก/จัดรูปเล่ม

นายอนันตชัย กลับสูงเนิน

พิสูจน์อักษร

นายอนันตชัย กลับสูงเนิน

สำนักงาน

ADVANCE INNOVATIVE CO., LTD.

เว็บไซต์วารสาร

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

บทบรรณาธิการ

ยินดีต้อนรับสู่ วารสารสหวิทยาการศึกษาศึกษาและพัฒนาสังคม ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 วารสารฉบับนี้ยังคงมุ่งมั่นเป็นพื้นที่กลางทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แนวคิด และประสบการณ์อันหลากหลาย โดยเปิดโอกาสให้นักวิจัย นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานในสาขาที่เกี่ยวข้องได้นำเสนอผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การต่อยอดและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการศึกษาและสังคมอย่างต่อเนื่อง เนื้อหาในฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิจัยและบทความวิชาการที่สะท้อนถึงบริบทและความเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน ครอบคลุมประเด็นสำคัญทั้งด้านนวัตกรรมทางการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษา ตลอดจนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้เขียนทุกท่านที่ได้ร่วมส่งผลงานอันทรงคุณค่าเข้ามาตีพิมพ์เผยแพร่ รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะและพิจารณาบทความด้วยความรอบคอบ ตลอดจนผู้อ่านทุกท่านที่ให้ความสนใจและสนับสนุนวารสารมาโดยตลอด กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารฉบับนี้จะเป็นอีกหนึ่งส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์ความรู้ และส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาและสังคมไทยให้ก้าวหน้าอย่างมั่นคงต่อไป

ดร.จริชาติ โยธะพล

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

เทวินทร์ จันทะวงษ์ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม 1

การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ธีรวุฒิ มากมูล และ กฤษฎา วัฒนศักดิ์ 13

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบุรีรัมย์

พลอยไพลิน สาระปัญญา และ กฤษฎา วัฒนศักดิ์ 24

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ณัฐนันท์ พันยา และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม 37

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
บุรีรัมย์

นาถนัดดา ฉัตรชัยรัตนเวช และ กฤษฎา วัฒนศักดิ์ 48

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

สุพรรณษา ดิษยศิริกร และวิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม 63

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
บุรีรัมย์

หทัยชนก กามสะพรั่ง และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม 76

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบุรีรัมย์	
พิชญานิน พิมพ์จันทร์ และ วีรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	88
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบุรีรัมย์	
วรพล วิเศษสัตย์ และ วีรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	99
ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสี่คิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4	
ปิยธิดา สมสิริแสงจันทร์ และ วีรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	110

**คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4**
**Desirable characteristics of school administrators in the Phutthaisong 1
school cluster, under the Buriram Primary Educational Service Area
Office 4.**

เทวินทร์ จันทะวงษ์¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

Tewin Jantawong¹ and Wiralaphat Wongwatkasem

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302044@nmc.ac.th

(Received: 12 May, 2026; Edit: 13 May, 2026; accepted: 13 May, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 และ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 103 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางจซีและมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.74 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1, คุณลักษณะอันพึงประสงค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

Abstract

This research aimed to 1) study the level of desirable characteristics of school administrators in the Phutthaisong 1 school cluster under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4, and 2) compare the desirable characteristics of school administrators in the Phutthaisong 1 school cluster under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4, classified by educational level and work experience. The sample consisted of 103 school administrators and teachers in the Phutthaisong 1 school cluster under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4 during the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie-Morgan table and obtained through stratified random sampling. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index between 0.67 and 1.00 and a reliability coefficient of 0.74. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The t-test results showed that:

1. The desirable characteristics of school administrators in the Phutthaisong 1 school cluster under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4 were at a high level, both overall and in each aspect.

2. A comparison of the opinions of school personnel regarding the desirable characteristics of school administrators in the Phutthaisong 1 school cluster under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4, categorized by educational level and work experience, revealed statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: Phutthaisong 1 School Cluster, Desired Characteristics, School Administrators, Affiliated with the Buriram Primary Educational Service Area Office 4.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสยุคโลกาภิวัตน์ ท่ามกลางการแข่งขันสูง การพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยและรวดเร็ว การแข่งขันในระบบเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ค่านิยม และวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป ทำให้สังคมเกิดการแข่งขันกันในทุกๆ ด้าน รวมทั้งด้านการศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยของสังคม ทำให้ระบบการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการบริหารจัดการศึกษาปรับโครงสร้างบริหารให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ยึดหลักการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่ายในการกำกับ ดูแล สนับสนุน

ส่งเสริมและเน้นการกระจายอำนาจ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 จะให้ความสำคัญในการปฏิรูประบบการศึกษาให้สอดคล้องกันทั้งระบบ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญปรับหลักสูตร เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ในระบบและนอกระบบ ปฏิรูปการบริหารจัดการศึกษาของหน่วยงานรัฐ องค์กรปกครองท้องถิ่นและเอกชน ให้กระจายอำนาจและเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เน้นการยกระดับวิชาชีพครู ปรับปรุงและพัฒนาครู การจัดการทรัพยากรในการจัดการศึกษา การเปลี่ยนแปลงระบบประกันคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพภายในมีการรับรองและประเมินผลจากองค์กรภายนอก การนำเทคโนโลยีการผลิตสื่อการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และหลากหลาย (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545)

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ทำให้เกิดการตื่นตัวทางด้าน การศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ศุภมาส วิสีนนาม, 2560) ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาเพื่อให้เป็นรูปธรรม เริ่มตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงระบบการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการคัดเลือกเพื่อให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาแบบมืออาชีพเพราะผู้บริหารเป็นผู้นำ ผู้ประสานงาน ผู้ที่เปลี่ยนแปลงในกระบวนการจัดการศึกษาในการจัดการเรียนการสอน จัดแหล่งเรียนรู้ ประสานงานสานสัมพันธ์กับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก การระดมทรัพยากรบริหารบุคคล จัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเปรียบเสมือนบุคคลสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน นำการศึกษาไปสู่ความต้องการ ความถนัดของแต่ละบุคคล เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน มีคุณภาพ อำนวยความสะดวก ประสานงานกับบุคลากร เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา (สุพี โสมโสภา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะและบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) ซึ่งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอยู่แล้วและจำเป็นต้องสร้างขึ้นมาปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่เพื่อจะช่วยให้การบริหารงานโรงเรียนมีหลายด้าน (ชินินาถ ชิงช่วง, 2556) ดังที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ Stogdill (1974) ได้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านความเป็นผู้นำ 5) ด้านความรู้ความสามารถ ผู้บริหารที่ดีจึงควรมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังกล่าวเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารงานในโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพุทไธสง อำเภอสตึก อำเภอกุฉินารายณ์ อำเภอนาโพธิ์ อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “องค์กรคุณภาพ องค์กรแห่งความสุข” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เป็นองค์กรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพในภูมิภาคอาเซียน ระบบการบริหารจัดการ มีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีประเด็นยุทธศาสตร์คือการจัดการศึกษาให้ครอบคลุม ทัวถึงและมีคุณภาพ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและก้าวสู่มาตรฐานสากล การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะพึงประสงค์และค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและการสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีผลการดำเนินงานภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีกระบวนการบริหารจัดการ องค์กรและการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพและบริบทของพื้นที่ ตลอดจนการดำเนินงานครอบคลุมตามภาระงานหลัก 4 ด้าน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ให้มีคุณภาพและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- 3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 135 คน
- 3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 103 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553:74-84)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก สุภาวดี พรหมทะสาร (2561) จำนวน 40 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
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 ในโรงเรียนวัดหงษ์ อำเภอฟุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.74
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.36	0.40	มาก
2	ด้านบุคลิกภาพ	4.12	0.44	มาก
3	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.16	0.42	มาก
4	ด้านความเป็นผู้นำ	4.24	0.36	มาก
5	ด้านความรู้ความสามารถ	4.28	0.41	มาก
ภาพรวม		4.23	0.33	มาก

จากตาราง 1 แสดงว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน พุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.40) รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.41) และด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.24$, S.D.= 0.36) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.44)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับ		สูงกว่าระดับ		t	p-value
		ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.27	0.43	4.47	0.34	-2.553*	.012
2	ด้านบุคลิกภาพ	3.97	0.43	4.29	0.38	-3.900*	.000
3	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.04	0.38	4.31	0.42	-3.545*	.001
4	ด้านความเป็นผู้นำ	4.12	0.34	4.39	0.34	-3.870*	.000
5	ด้านความรู้ความสามารถ	4.16	0.41	4.43	0.36	-3.625*	.000
ภาพรวม		4.11	0.32	4.38	0.29	-4.419*	.000

*p < .05

จากตาราง 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.25	0.48	4.47	0.26	-2.826*	.006
2	ด้านบุคลิกภาพ	4.04	0.47	4.19	0.39	-1.782	.078
3	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.05	0.42	4.27	0.39	-2.709*	.008
4	ด้านความเป็นผู้นำ	4.16	0.37	4.32	0.34	-2.313*	.023
5	ด้านความรู้ความสามารถ	4.19	0.43	4.37	0.37	-2.231*	.028
ภาพรวม		4.14	0.37	4.32	0.26	-2.934*	.004

*p < .05

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประสพการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านบุคลิกภาพ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 ให้ความสำคัญกับการครองตนตามหลักธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความยุติธรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรและชุมชน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นย้ำเรื่องคุณธรรมนำความรู้ อีกทั้งในด้านความรู้ความสามารถและด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มีการตัดสินใจที่เด็ดขาดและใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ส่งผลให้การดำเนินงานภาพรวมมีประสิทธิภาพสูง อย่างไรก็ตาม ในส่วนของด้านบุคลิกภาพที่แม้จะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารยังคงให้ความสำคัญกับการวางตัว ท่วงทีวาจา และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพียงแต่อาจให้ความสำคัญกับเนื้อหาและการบริหารจัดการเชิงระบบมากกว่าภาพลักษณ์ภายนอก จึงทำให้ผลการประเมินในด้านนี้มีสัดส่วนที่รองลงมาตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนรัญญู วชิระอังกูรและคณะ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ขำนาญญา

และสุนทร คล้ายอ่ำ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน สรุปผลการเปรียบเทียบได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันย่อมมีกระบวนการคิด การวิเคราะห์ และความคาดหวังต่อบทบาทผู้นำที่ต่างกัน โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมีประสบการณ์ในการเรียนรู้ทฤษฎีการบริหารที่เข้มข้นกว่า จึงส่งผลให้มีมุมมองที่ละเอียดถี่ถ้วนและมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารในเชิงวิชาการและการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่สูงกว่า ในขณะที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างออกไปอาจให้ความสำคัญกับคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานจริงหรือมนุษยสัมพันธ์เป็นหลัก ความแตกต่างของพื้นฐานความรู้และกระบวนการทัศน์ในการมองภาพความสำเร็จของสถานศึกษานี้เอง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากร กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 มีทัศนคติและระดับการประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนรัญ วชิระอังกรและคณะ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ชุ่มทวีและคณะ (2568) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ขณะที่จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันเฉพาะ ด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบความแตกต่างทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะด้านความเป็นผู้นำและด้านความรู้ความสามารถ

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพุทไธสง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ประสบการณ์การทำงานที่สั่งสมมานานย่อมหล่อหลอมให้บุคลากรมีมุมมองต่อการบริหารงานที่ลุ่มลึกและมีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ซับซ้อนขึ้นตามลำดับ โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์สูงมักให้ความสำคัญกับทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหาเชิงกลยุทธ์ ในขณะที่กลุ่มเริ่มปฏิบัติงานอาจให้ความสำคัญกับกระบวนการสนับสนุนการทำงานเบื้องต้น ส่งผลให้การประเมินคุณลักษณะในภาพรวมมีความแตกต่างกันตามวุฒิภาวะและประสบการณ์ อย่างไรก็ตาม ในส่วนของด้านบุคลิกภาพที่ไม่พบความแตกต่างนั้น สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรทุกกลุ่มต่างมองว่าภาพลักษณ์ภายนอก ท่วงทิวาจา และการวางตัวที่เหมาะสม เป็นคุณสมบัติพื้นฐานตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่ผู้บริหารทุกคนต้องมีเป็นมาตรฐานเดียวกัน ไม่ว่าบุคลากร

ผู้ประเมินจะมีอายุการทำงานมากหรือน้อยเพียงใด ต่างก็มีความเห็นพ้องว่าบุคลิกภาพที่ดีเป็นสิ่งสำคัญเบื้องต้นที่เกื้อหนุนต่อความน่าเชื่อถือและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ชุ่มทวีและคณะ (2568) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ พบความแตกต่างทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะด้านความเป็นผู้นำและด้านความรู้ความสามารถ และผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี แตกต่างจากกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร นาใจยงค์ และ อุไร สุทธิแย้ม (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิวออร์มอล ตามการรับรู้ของครูกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิวออร์มอล ตามการรับรู้ของครูกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านบุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ และความรู้ความสามารถ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารงานและการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพุทธโสธร 1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรมหรือพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านต่าง ๆ เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอื่น ๆ หรือในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หรือบรรยากาศในการทำงานภายในสถานศึกษา

2.3 ควรควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ

ประสิทธิภาพในการบริหารงานหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อให้เห็นความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ชนินาถ ชิงช่วง. (2556). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณันทพร ชุ่มทวี, ธันยนันท์ ทองบุญตา, และ ภูวดล จุลสุคนธ์. (2568). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี. *วารสารครุ ศาสตร์ราชภัฏ เทพสตรี*, 8(4), 61–72.
- เนรัญ วชิระอังกูร, สุวิจักขณ์ มั่นสารนิยธรรม, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม, วรวิมล พุดศรี, และ สมเดช สาวันดี. (2566). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาชัยภูมิ. *วารสารนิตยสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 9(2), 107–118.
- เบญจวรรณ ชำนาญยา, และ สุนทร คล้ายอ่ำ. (2567). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. *วารสารพุทธ นวัตกรรมและการจัดการ*, 7(2), 1–14.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8, น. 74–84). สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553). ราชกิจจานุเบกษา.
- ศิริพร นาใจยงค์, และ อุไร สุทธิแย้ม. (2566). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิวนอร์มอล ตามการรับรู้ของครูกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(1), 1–14.
- ศุภมาส วิสัยนาม. (2560). *การปฏิรูปการศึกษากับพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. (2568). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สุพิ โสมโสภา. (2560). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุภาวดี พรหมทะสาร. (2561). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology, 140*, 1–55.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. Free Press.

**การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7**

Internal Supervision Administration of School Administrators, Phimai
School Network Center 8, under Nakhon Ratchasima Primary
Educational Service Area Office 7

จิรวุฒิ มากมูล¹ และกฤษฎา วัฒนศักดิ์²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Teeravut Makmool¹ and and Krisada Watanasak²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302008@nmc.ac.th

(Received: 2 April, 2026 ; Edit: 7 May, 2026; accepted: 13 May, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 162 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานนิเทศภายใน, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the internal supervision administration of school administrators in Phimai School Network Center 8 under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, and 2) to compare the internal supervision administration of school administrators in Phimai School Network Center 8 under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, classified by position and work experience. The samples used in this research consisted of 162 school administrators and teachers working in basic education institutions in Phimai School Network Center 8 under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 in the academic year 2025. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and selected via stratified random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability of 0.91. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The results were found that:

1. The overall internal supervision administration of school administrators in Phimai School Network Center 8 under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 was practiced at a high level.

2. The comparison of opinions on the internal supervision administration of school administrators, classified by position, revealed a statistically significant difference at the .05 level overall. However, when classified by work experience, there was no significant difference overall.

Keywords: Internal Supervision Administration, Phimai School Network Center 8,

School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนศักยภาพการแข่งขันของประเทศ ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 คุณภาพการศึกษาจึงเปรียบเสมือนรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาพลเมืองให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงมุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-centered) โดยมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ อย่างไรก็ตาม การจะแปลงนโยบาย

ระดับชาติสู่การปฏิบัติในระดับห้องเรียนให้เกิดมรรคผลอย่างเป็นรูปธรรมนั้น ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งคือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำทางวิชาการ การบริหารสถานศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงงานธุรการหรืองานอำนวยการเท่านั้น แต่ภารกิจหลักคือการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยกลไกของ การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน การนิเทศภายในในยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการจับผิด หรือ ตรวจตรา มาสู่กระบวนการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร (Collegiality) ระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อร่วมกันสะท้อนคิด วิเคราะห์ปัญหา และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การนิเทศจึงเป็นกระบวนการที่สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการแก้ปัญหาในชั้นเรียนและการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556 : 41)

บริบทของการปฏิรูปวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะรูปแบบใหม่ผ่าน ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ซึ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานการณ์นี้ยิ่งตอกย้ำความสำคัญของการนิเทศภายใน ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้ามามีบทบาทในการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ให้คำปรึกษาแนะนำ และติดตามผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและสามารถยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้จริงตามข้อตกลงที่ทำไว้ (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2564 : 1-8) การนิเทศภายในสถานศึกษาถึงแม้ว่าจะมีประโยชน์อย่างยิ่ง แต่ในทางปฏิบัติกลับพบสภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากการศึกษาบริบทและข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนมากยังประสบปัญหาภาระงานบริหารจัดการทั่วไปที่ล้นมือ ทำให้ขาดเวลาในการทุ่มเทให้กับการนิเทศการสอนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารบางส่วนยังขาดทักษะและเทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย ส่งผลให้กระบวนการนิเทศกลายเป็นเพียงพิธีกรรมทางเอกสาร ในขณะเดียวกัน ครูผู้สอนบางส่วนยังคงมีทัศนคติเชิงลบต่อการนิเทศ โดยมองว่าเป็นภาระและการถูกจับผิดมากกว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ สภาพการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อเนื่องทำให้การปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นไปอย่างล่าช้า และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาจำนวน 20 โรงเรียน เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับท้องถิ่น จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าสถานศึกษาในเครือข่ายยังมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน เพื่อให้เท่าทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงและนโยบายทางการศึกษา การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรต่อการนิเทศภายในจึงเป็นเรื่องเร่งด่วน เพื่อให้กระบวนการนิเทศกลายเป็นกลไกหลักในการพัฒนาครูและผู้เรียน มิใช่เพียงภาระงานที่เพิ่มขึ้น จากความสำคัญและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษา การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของเครือข่ายโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พินาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พินาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้วิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พินาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 276 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พินาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำนวน 162 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970:607-610)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เพื่อจำแนกสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 8 พินาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ตามกรอบแนวคิดของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ซึ่งครอบคลุมกระบวนการ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ
3. ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ
4. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ
5. ด้านการประเมินผลและรายงานผล

ลักษณะของคำถามในส่วนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 74 – 84) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี จากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะแนวทางการนิเทศของหน่วยงานศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 74 – 84)

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยประยุกต์และพัฒนาข้อคำถามจากงานวิจัยของ ภิชาธิษฐ์ ยางงาม (2564) ให้ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมรวมถึงการใช้สำนวนภาษา และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of item objective congruence) พบว่าข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์มาตรฐาน เหลือแบบสอบถามจำนวน 30 ข้อ

3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนชุมชนบ้านวังหิน ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 7 พิมาย และโรงเรียนวัดสองพี่น้อง ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 11 ชุมพวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3.8 นำผลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91

3.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ดำเนินการขอหนังสือรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อนำเรียนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อขออนุญาตในการลงพื้นที่เก็บข้อมูล

4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อประสานงานการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้รูปแบบผสมผสานทั้งแบบแพลตฟอร์มออนไลน์และแบบสอบถามกระดาษ

4.3 ดำเนินการติดตามและรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและผ่านระบบออนไลน์ โดยได้รับข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 162 ชุด ร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ทั้งในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบและแปลผลตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 74 – 84) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พิจารณาจากตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t -test)

ผลการวิจัย

1. ผลวิเคราะห์การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	4.16	0.44	มาก
2	ด้านการวางแผนการนิเทศ	3.97	0.53	มาก
3	ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ	3.89	0.54	มาก
4	ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	4.09	0.48	มาก
5	ด้านการประเมินผลและรายงานผล	3.97	0.52	มาก
ภาพรวม		4.02	0.43	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= 0.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.44) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.48) ด้านการวางแผนการนิเทศ ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.53) และด้านการประเมินผลและรายงานผล ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.52) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.54)

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	4.44	0.43	4.14	0.44	2.27*	.025
2	ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.23	0.56	3.95	0.52	1.78	.076
3	ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ	4.13	0.45	3.88	0.54	1.59	.112
4	ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	4.43	0.42	4.07	0.47	2.54*	.012
5	ด้านการประเมินผลและรายงานผล	4.11	0.46	3.96	0.53	0.95	.341
ภาพรวม		4.27	0.40	4.00	0.42	2.11*	.036

*p < .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ และด้านการประเมินผลและรายงานผล ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	4.14	0.48	4.20	0.38	-0.779	.437
2	ด้านการวางแผนการนิเทศ	3.92	0.53	4.04	0.52	-1.459	.147
3	ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ	3.82	0.56	4.01	0.48	-2.197*	.030
4	ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	4.05	0.48	4.15	0.46	-1.220	.224
5	ด้านการประเมินผลและรายงานผล	3.95	0.44	4.00	0.52	-0.561	.575
ภาพรวม		3.98	0.44	4.08	0.41	-1.462	.146

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายในในฐานะเครื่องมือหลักในการพัฒนาคุณภาพการสอนของครู ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิชาวิชัย ยางงาม (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย โกมลาลา และคณะ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ และด้านการประเมินผลและรายงานผล ไม่แตกต่างกัน ความแตกต่างดังกล่าวเกิดขึ้นจากมุมมองและบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารในฐานะผู้นิเทศและครูผู้สอนในฐานะผู้รับการนิเทศ อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มกระบวนการ เป็นผู้วางแผน และเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ดังนั้นจึงมีแนวโน้มที่จะประเมินผลการดำเนินงานในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ และ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ซึ่งเป็นสองด้านที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากเป็นด้านที่ผู้บริหารเป็นผู้ลงมือปฏิบัติการโดยตรง จึงประเมินโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความตั้งใจและแผนงานที่ได้กำหนดไว้ ในส่วนของครูผู้สอนผู้รับการปฏิบัติ ซึ่งอาจมีประสบการณ์หรือความรู้สึกที่แตกต่างออกไป แม้ว่าผู้บริหารจะสร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร แต่ครูบางส่วนอาจยังคงมีทัศนคติเดิมว่าการนิเทศคือ การตรวจสอบ หรือจับผิดมากกว่าการช่วยเหลือ และพัฒนาาร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วริศรา แป้งคุณญาติ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนรัญ วชิระอังกูร และคณะ (2568) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนที่ 8 พิมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเพราะการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่เป็นทางการและเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา ซึ่งบุคลากรทุกคนไม่ว่าจะเพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานมานาน จะต้องเข้าสู่กระบวนการนี้อย่างเท่าเทียมกัน ทำให้การรับรู้ต่อภาพรวมของระบบการนิเทศจึงไม่แตกต่างกันมากนัก อย่างไรก็ตามประเด็นที่น่าสนใจคือ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ประเด็นนี้สามารถอธิบายได้ว่า การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ ถือเป็นทักษะขั้นสูงที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ บุคลากรที่มีประสบการณ์สูงมักจะมีทักษะเชิงเทคนิคที่สูงกว่าคุ้นเคยกับกระบวนการนิเทศมาแล้วหลายครั้ง มีความเข้าใจในการออกแบบเครื่องมือ เช่น แบบสังเกตการสอน หรือแบบประเมินที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และบ่อยครั้งที่ครูกลุ่มนี้จะได้รับมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการหรือหัวหน้างานในการพัฒนากระบวนการนิเทศ จึงมีความเข้าใจและให้ค่าเฉลี่ยในด้านนี้สูง และบุคลากรที่มีประสบการณ์อาจยังเป็นเพียงผู้ใช้เครื่องมือที่ผู้อื่นสร้างขึ้นมากกว่าจะเป็นผู้สร้าง จึงอาจยังขาดความเข้าใจเชิงลึกในการประเมินคุณภาพของเครื่องมือ หรืออาจรู้สึกว่าการมีอยู่ไม่ตอบโจทย์

การสอนสมัยใหม่ จึงให้ค่าเฉลี่ยในด้านนี้ต่ำกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉริยา ฤทธิธ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวีวรรณ สุขเจริญ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาชั้นพื้นฐานนำข้อค้นพบจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการยกระดับและพัฒนากระบวนการบริหารงานนิเทศภายในให้มีความเข้มแข็ง เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. สถานศึกษาชั้นพื้นฐานใช้องค์ความรู้ที่ได้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบาย วางแผน ส่งเสริม รวมถึงกำกับและติดตามประเมินผลการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาในสังกัด ให้เกิดประสิทธิผลและสอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษา
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนกำกับ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น
4. นำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายใน และสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนเพื่อแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 หรือในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ
2. ควรศึกษาการเปรียบเทียบประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศภายในที่หลากหลาย เช่น การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน หรือการนิเทศโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุ.
- ณัฐดนัย โกมาลา, รัฐพร กลิ่นมาลี, และวีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2567). การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. *MCU Ubonratchathani Journal of Buddhist Studies*, 6(1), 981-990.

- เนรัญญ วชิระอังกร, วศิน สอนโพธิ์, อภิสิทธิ์ บุญยา, ชีวิน บุญถม, สมเดช สำนวนดี, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง, และวิวัฒน์ ตู้อำนาจ. (2568). การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม*, 3(2), 1063-1076.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- ภักขวิชญ์ ยางงาม. (2564). *กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บริสา ปังคุณญาติ, และสมกุล ถาวรกิจ. (2563). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารสังคมศึกษา มจร*, 1(1), 26-38.
- ระวีวรรณ สุขเจริญ. (2565). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8), 457-473.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู*.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อัญฉริยา ฤทธิธ, โกวิท วชิรินทรานุกร, และศรีเพ็ญ พลเดช. (2563). สภาพและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 1(2), 95-103.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์**
**Work Motivation of School Personnel Nangrong Cluster, under
the Secondary Educational Service Area Office Buriram**

พลอยไพลิน สาระปัญญา¹ และกฤษฎา วัฒนศักดิ์²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Ploypailin Sarapanya¹ and Krisada Watanasak²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302005@nmc.ac.th

(Received: 2 April, 2026 ; Edit: 7 May, 2026; accepted: 10 May, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 191 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซีและมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก
2. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : บุคลากรในสถานศึกษา, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สหวิทยาเขตนางรอง

Abstract

The purposes of this research were to: 1) examine the level of work motivation of personnel in schools in Nangrong cluster under the Secondary Educational Service Area Office Buriram, and 2) compare personnel's opinions on work motivation, classified by educational level and work experience. The samples consisted of 191 school administrators and teachers, in academic year 2025 which determined by using the Krejcie and Morgan sampling table. The instrument used for study was a five-point Likert scale questionnaire. The average index of item-objective congruence (IOC) was 1.0 and the Cronbach's alpha for the scale was 0.94. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and t-test.

The results of the research were found that:

1. The level of work motivation of personnel in schools in Nangrong cluster under the Secondary Educational Service Area Office Buriram, was at a high level overall.

2. The comparison of work motivation of personnel in schools in Nangrong cluster under the Secondary Educational Service Area Office Buriram, classified by educational level and work experience, showed no significant difference overall.

Keywords: hygiene factors, motivational factors, Nangrong Cluster, school personnel, work motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ในยุคปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี การเตรียมความพร้อมให้ประชากรสามารถดำรงชีวิตและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นความคาดหวังระดับชาติ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในกระบวนการนี้คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งถือเป็นแม่พิมพ์และผู้อำนวยการกระบวนการเรียนรู้ที่จะหล่อหลอมเยาวชนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทางการศึกษาจึงถือเป็นฟันเฟืองหลักที่มีชีวิต จิตใจ มีอารมณ์ และความรู้สึก ซึ่งสามารถเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะทางความคิดได้ตลอดเวลา (สมโภชน์ นพคุณ, 2553) ความสำเร็จของการจัดการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูเป็นสำคัญ หากสถานศึกษามีบุคลากรที่มีศักยภาพสูง มีความรักความผูกพันในวิชาชีพ และได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลสูงสุด และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศชาติได้อย่างแท้จริง

จากความสำคัญดังกล่าว ทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศไทยจึงได้กำหนดนโยบายและทิศทางการยกระดับคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง ดังปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้เข้าสู่สังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง (ณิขพร คำเถียร, 2559) รวมถึงเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งเน้นสมรรถนะของผู้เรียนเป็นสำคัญ นโยบายเหล่านี้ครูผู้สอนคือผู้นำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรและนโยบายระดับชาติได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนภายในที่จะเปลี่ยนทัศนคติ การรับรู้ และพฤติกรรมการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา พบว่าท่ามกลางความคาดหวังที่สูงขึ้น ครูต้องเผชิญกับภาระงานที่หนักและซับซ้อน ทั้งงานสอนและงานสนับสนุนการสอน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความกดดัน ส่งผลให้ครูจำนวนไม่น้อยเกิดภาวะหมดไฟ ขาดความกระตือรือร้น และรู้สึกเหนื่อยล้า นอกจากนี้ บุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถสูงมักมีความต้องการที่แตกต่างจากอดีต การบริหารงานแบบสั่งการไม่เพียงพอที่จะดึงดูดและรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้ได้ ครูในยุคปัจจุบันต้องการอิสระในการตัดสินใจ ต้องการความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน และต้องการการยอมรับนับถือ (ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562) หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจถึงความต้องการและไม่สามารถสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีม และอาจนำไปสู่ปัญหาการโอนย้ายหรือลาออกในที่สุด

สำหรับบริบทของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ซึ่งมีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อตอบสนองนโยบายของเขตพื้นที่ฯ ก็เผชิญกับความท้าทายในลักษณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องหาสิ่งเร้าและแนวทางในการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเท แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับมัธยมศึกษา ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานและการสร้างความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันในองค์กร มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน (ธนพรธ อนุเวช, 2564) การได้รับการยอมรับนับถือและนโยบายการบริหารงานที่โปร่งใส เป็นปัจจัยที่ช่วยรักษาระดับแรงจูงใจและป้องกันปัญหาความเหนื่อยล้าในการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ (กนก ทิพย์สุขอนันต์ และ กนกกร ศิริสุข, 2566)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์" โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg F. (1959) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค้ำจุน มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มาเป็นกรอบในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปประกอบการตัดสินใจ วางแผน กำหนดนโยบาย และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสหวิทยาเขตนางรองให้ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เมื่อจำแนกระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้วิจัย

คือ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 346 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 191 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie & Morgan (1970) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Herzberg F. (1959) แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ มี 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ปัจจัยค้ำจุน มี 5 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนแรงจูงใจดังนี้ ดังนี้

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพ และสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สหวิทยาเขตนางรอง อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบเป็นแนวความคิดแล้วสร้างแบบสอบถามภายใต้กรอบแนวคิด

3.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทต่าง ๆ จากหนังสือวิจัยเบื้องต้นของ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2554) หนังสือระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ของ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551)

หนังสือพื้นฐานการวิจัยการศึกษาของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และศึกษาแบบสอบถามงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมกำหนดรูปแบบและขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย รวมถึงศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประเด็นเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการยอมรับนับถือ มาเป็นกรอบ

3.4 กำหนดรูปแบบข้อคำถามโดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.5 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาตามแนวคิดของ Herzberg F. (1959) แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ มี 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ปัจจัยค้ำจุน มี 5 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงานได้จำนวนแบบสอบถาม 46 ข้อ

3.6 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

3.7 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC Index of item objective congruence) ได้มีค่าเท่ากับ 1.00

3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.9 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนพนมดงรักวิทยา อำเภอพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3.10 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 43 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

3.11 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 191 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2554) 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 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t - test

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและจำแนกตามกลุ่มปัจจัย

ด้าน ที่	รายการ	ระดับแรงจูงใจ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
	1. ปัจจัยจูงใจ	4.20	0.48	
1	ด้านความสำเร็จในงาน	4.27	0.57	มาก
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.24	0.63	มาก
3	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.16	0.64	มาก
4	ด้านลักษณะงาน	4.14	0.63	มาก
	2. ปัจจัยค้ำจุน	4.16	0.49	
1	ด้านสภาพแวดล้อม	4.23	0.63	มาก
2	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.22	0.60	มาก
3	ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.60	มาก

ด้าน ที่	รายการ	ระดับแรงจูงใจ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
4	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.15	0.62	มาก
5	ด้านผู้บังคับบัญชา	3.97	0.81	มาก
ภาพรวม		4.18	0.45	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.45$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.48$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านในกลุ่มปัจจัยจูงใจ พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.57$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.63$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.64$) และด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.63$) ตามลำดับ ส่วน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.49$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.63$) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.60$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.60$) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.62$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.81$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 2 - 3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	สูงกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. ปัจจัยจูงใจ	4.39	0.4	4.18	0.48	2.032	0.054
1	ด้านความสำเร็จในงาน	4.49	0.48	4.25	0.58	1.675	0.096
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.47	0.5	4.22	0.64	1.596	0.112
3	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.31	0.49	4.15	0.66	1.014	0.312
4	ด้านลักษณะงาน	4.3	0.63	4.12	0.64	1.122	0.263

ด้านที่	รายการ	สูงกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	2. ปัจจัยค้ำจุน	4.16	0.54	4.16	0.48	-0.03	0.976
1	ด้านสภาพแวดล้อม	4.33	0.71	4.22	0.63	0.632	0.528
2	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.34	0.5	4.2	0.62	0.932	0.353
3	ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.64	4.22	0.59	-1.804	0.073
4	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.4	0.53	4.16	0.63	1.585	0.115
5	ด้านผู้บังคับบัญชา	3.75	1.17	4	0.77	-1.226	0.222
	ภาพรวม	4.26	0.43	4.17	0.46	.792	.430

จากตารางที่ 2 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. ปัจจัยจูงใจ	4.26	0.48	4.12	0.48	1.954	0.052
1	ด้านความสำเร็จในงาน	4.31	0.59	4.21	0.54	1.186	0.237
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.27	0.63	4.19	0.64	0.765	0.445
3	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	4.22	0.65	4.08	0.63	1.401	0.163
4	ด้านลักษณะงาน	4.23	0.63	4	0.62	2.421*	0.016
	2. ปัจจัยค้ำจุน	4.2	0.5	4.1	0.51	1.552	0.122
1	ด้านสภาพแวดล้อม	4.33	0.62	4.06	0.6	2.967*	0.003
2	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.21	0.58	4.23	0.64	-0.127	0.899
3	ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.6	4.15	0.59	0.904	0.367
4	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การ งาน	4.24	0.61	4.09	0.62	1.635	0.104
5	ด้านผู้บังคับบัญชา	3.97	0.74	3.98	0.92	-0.025	0.98
	ภาพรวม	4.22	0.45	4.11	0.46	1.65	0.101

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า แสดงว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน ลักษณะงาน และด้าน สภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรในสถานศึกษามีการรับรู้เชิงบวกต่อทั้งคุณค่าของงานและเงื่อนไขแวดล้อมในการทำงาน กล่าวคือ บุคลากรไม่ได้เพียงรับรู้ว่ามี ความหมายและก่อให้เกิดความภาคภูมิใจเท่านั้น แต่ยังรับรู้ด้วยว่า สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึงศักยภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสหวิทยาเขตนางรอง ที่สามารถวางระบบการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างสมดุล เมื่อพิจารณารายด้านในกลุ่มปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญอย่างมากต่อการได้ปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ เห็นคุณค่าของผลงาน และได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง ซึ่งเป็นองค์ประกอบภายในที่ส่งผลต่อความภูมิใจในตนเองและความรู้สึกว่ามีคุณค่าในวิชาชีพ ขณะเดียวกัน ในกลุ่มปัจจัยค้ำจุนพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า บริบทการทำงานที่ดี ความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์ และบรรยากาศในการทำงาน เป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจและต่อเนื่อง แม้ด้านผู้บังคับบัญชาจะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก จึงอาจตีความได้ว่า โดยรวมแล้วบุคลากรยังรับรู้การสนับสนุนจากผู้บริหารอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ เพียงแต่ยังมีพื้นที่สำหรับการพัฒนาในด้านการนิเทศ การให้คำแนะนำ และการบริหารเชิงสัมพันธ์ให้ดียิ่ง ความสำเร็จดังกล่าวสามารถนำมาอธิบายขยายความได้ผ่านหลักการของทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg F. (1959) ซึ่งได้วางรากฐานแนวคิดไว้ว่า ความทุ่มเทในการทำงานของมนุษย์จะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์และยั่งยืนได้ ก็ต่อเมื่อองค์กรสามารถบริหารจัดการองค์ประกอบทั้งสองส่วนให้ทำงานประสานกันได้อย่างลงตัว กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการกระตุ้นกลุ่มปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นพลวัตเชิงบวกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผ่านการส่งเสริมให้บุคลากรได้สัมผัสกับความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถจนเกิดความก้าวหน้า ตลอดจนให้การยกย่องยอมรับในวิชาชีพ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทำหน้าที่เสมือนรากฐานที่คอยป้องกันความไม่พึงพอใจในงาน ผ่านการจัดสรรสวัสดิการที่เป็นธรรม รักษาสัมพันธ์ภาพอันดีในองค์กร และจัดสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเอื้ออำนวยทั้งในด้านการหล่อเลี้ยงจิตใจและสวัสดิภาพพื้นฐาน ย่อมหล่อหลอมให้บุคลากรเกิดความผูกพันและพร้อมทุ่มเทร่างกายแรงใจอย่างเต็มกำลัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร เมืองแก้ว (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎาภรณ์ มาลาพันธ์ และคณะ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่สรุปว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nguyen et al. (2023) ที่ยืนยันว่า การตอบสนองทั้งปัจจัยที่ท้าทายความสามารถและการได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมรอบข้าง จะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจสูงสุดและเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก จากบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบราชการมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน โครงสร้างหน้าที่ ความรับผิดชอบ และเกณฑ์การประเมินผลที่ค่อนข้างชัดเจนและใช้กับบุคลากรทุกคนอย่างใกล้เคียงกัน จึงทำให้แม้ระดับการศึกษาจะต่างกัน แต่การรับรู้ต่อแรงจูงใจในการทำงานกลับไม่แตกต่างกันมากนัก อีกทั้งภารกิจหลักของบุคลากรในโรงเรียนยังมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินงานตามนโยบายของสถานศึกษาเป็นสำคัญ จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับบริบทขององค์การและการบริหารงานมากกว่าความแตกต่างทางวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความเสมอภาคในการทำงาน ปรากฏการณ์นี้สามารถนำมาอธิบายได้อย่างชัดเจนผ่านทฤษฎีความเสมอภาค Adams J. S. (1965) ซึ่งได้อธิบายกลไกทางจิตวิทยาไว้ว่า บุคคลจะเกิดความสบายใจและมีแรงจูงใจที่มั่นคงเมื่อรับรู้ ว่า อัตราส่วนระหว่างสิ่งที่ตนอุทิศให้แก่องค์กร เช่น วุฒิการศึกษา ความรู้ ทักษะ และเวลา กับ ผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ และการยอมรับ มีความยุติธรรมเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น เมื่อระบบการบริหารจัดการบุคลากรของโรงเรียนถูกนำมาใช้อย่างเป็นมาตรฐานเดียวกัน ปราศจากความลำเอียงหรือการให้สิทธิพิเศษอันเกิดจากวุฒิการศึกษา ย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึกถึงความยุติธรรมในการกระจายผลตอบแทนข้อเปรียบเทียบในใจของบุคลากรจึงลดลง นำไปสู่ฐานความพึงพอใจและระดับแรงจูงใจที่หลอมรวมเป็นทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิต สุขรัตน์ และคณะ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน ลักษณะงาน และด้าน สภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อย ต่างก็ปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกัน ได้รับนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดในทิศทางเดียวกัน และต้องรับผิดชอบต่อภารกิจสำคัญของสถานศึกษาในลักษณะใกล้เคียงกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่าง

กันมากนัก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่มีคุณค่าต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากสะท้อนว่า แม้แรงจูงใจโดยรวมจะใกล้เคียงกัน แต่ประสบการณ์ในการทำงานยังมีผลต่อการรับรู้ในมิติย่อยบางประการอย่างชัดเจน ในด้านลักษณะงาน ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยภาพรวมของด้านนี้อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้ ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ครูได้รับมอบหมายมีความท้าทายและสอดคล้องกับศักยภาพ ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่าอาจรับรู้ว่างานมีความน่าสนใจ ท้าทาย และเปิดโอกาสให้เรียนรู้มากกว่า เพราะยังอยู่ในช่วงพัฒนาตนเอง สังเกตประสบการณ์ และแสวงหาโอกาสในการแสดงศักยภาพ ขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์มาก อาจมีกรอบความคิดต่อการออกแบบงานที่ลึกและจำเพาะมากขึ้น จึงประเมินด้านนี้ในระดับที่ระมัดระวังมากกว่า นัยสำคัญของผลการวิจัยประเด็นนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบงานให้เหมาะสมกับระดับประสบการณ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะการมอบหมายงานที่มีความชัดเจน ท้าทายเหมาะสม และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถเฉพาะตนอย่างเต็มที่ เพราะ ลักษณะงาน ตามแนวคิดของ Herzberg F. (1959) เป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงโดยตรงกับความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่า ความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากและเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ผลดังกล่าวสะท้อนว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่าอาจมีการรับรู้เชิงบวกต่อบรรยากาศและเงื่อนไขในการทำงานมากกว่า ขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์สูงกว่าอาจมีฐานเปรียบเทียบจากประสบการณ์ที่ผ่านมา จึงให้ความสำคัญกับรายละเอียดของสภาพแวดล้อมมากขึ้น ทั้งในด้านความพร้อมของอุปกรณ์ ความสะดวกในการทำงาน ความปลอดภัย และความเหมาะสมของบรรยากาศการทำงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศ สถานที่ทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ล้วนมีบทบาทต่อการรับรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างรอบด้าน ทั้งด้านกายภาพและด้านบรรยากาศองค์การ เพราะแม้สภาพแวดล้อมจะไม่ใช่อุปกรณ์ที่สร้างความพึงพอใจโดยตรงในระดับลึกเท่าปัจจัยจูงใจ แต่เป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจและเอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องสามารถเชื่อมโยงและอธิบายได้อย่างเป็นเหตุเป็นผลผ่าน ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom V. H. (1964) ซึ่งระบุว่า พฤติกรรมมนุษย์เกิดจากกระบวนการประเมินองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ ความคาดหวัง สื่อกลาง และ คุณค่าของรางวัล โดยทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า คุณค่าหรือความปรารถนา ที่แต่ละบุคคลมอบให้กับสภาพแวดล้อมหรือลักษณะงานนั้น จะถูกขัดเกลากลับปรับเปลี่ยนไปตามชุดประสบการณ์และช่วงวัยที่สั่งสมมา ส่งผลให้สิ่งเร้าจากการบริหารงานของผู้บริหารในรูปแบบเดียวกัน อาจสร้างแรงกระตุ้นและความพึงพอใจต่อบุคลากรต่างกลุ่มได้ในระดับที่ไม่เท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกกร เมืองแก้ว (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา โพธิ์ศรี และคณะ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยศึกษาศาอ่าววิหารแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nguyen T. et al. (2023) ที่พบว่า ครูที่มี

ประสบการณ์น้อยจะให้คุณค่ากับการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่บูรณาการเทคโนโลยีและมีอิสระในการตัดสินใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านผู้บังคับบัญชา จากผลการวิจัยพบว่า ด้านผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดโดยเฉพาะในประเด็น ผู้บริหารให้คำปรึกษาและคำแนะนำอย่างเหมาะสม ที่มีคะแนนต่ำที่สุดในด้านนี้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกและให้คำปรึกษา (Coaching & Mentoring) โดยจัดตารางเวลางานพื้นที่พูดคุย เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็น และให้คำแนะนำแก่ครูอย่างใกล้ชิดและเป็นกันเองมากขึ้น
2. ด้านลักษณะงาน จากผลการวิจัยพบว่า งานที่ครูได้รับมอบหมายมีความท้าทายและสอดคล้องกับศักยภาพ มีคะแนนค่อนข้างต่ำ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ภาระงาน และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ตั้งศักยภาพสูงสุดออกมาใช้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความรักและความภาคภูมิใจในงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เมื่อจำแนกตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (หรือความผูกพันต่อองค์กร) ของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
3. แนวทางหรือพัฒนารูปแบบในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยอาจใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม
4. วิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหรือโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องเทคนิคการสร้างแรงจูงใจและการเป็นผู้ให้คำปรึกษาชี้แนะแก่บุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กนก ทิพย์สุนันต์, และ กนกกร ศิริสุข. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตอำเภอนิคมพัฒนา สงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและผู้นำ*, 23(2), 45–58.
- กนกกร เมืองแก้ว. (2564). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. *Journal of Graduate Saket Review*, 9(2), 139–157.
- กฤษฎากร มาลันนท์ และคณะ. (2567). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 8(2), 177–190.

- คณิต สุขรัตน์ และคณะ. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 7(4).
- ณิขพร คำเถียร. (2559). แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ณัฏฐพัชร ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(2), 161–171.
- ธนพรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์*, 8(7), 185–198.
- บุญชม ศรีสะอาด, และคณะ. (2554). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. จามจุรีโปรดักท์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, 136(57 ก), 49–53.
- สมโภชน์ นพคุณ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเมืองการุ้ง อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- สุกัญญา โพธิ์ศรี, และ ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. *วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต*, 23(2).
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Nguyen, T., Tran, H., & Le, V. (2023). Motivation of public school teachers post-pandemic: A two-factor theory perspective. *International Journal of Educational Management*, 37(4), 845–862.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
THE 21ST CENTURY ADMINISTRATIVE SKILL OF SCHOOL
ADMINISTRATORS PRAKHONCHAI DISTRICT EDUCATIONAL QUALITY
DEVELOPMENT NETWORK UNDER THE OFFICE OF BURIRAM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

ณัฐนันท์ พันธ์ยา¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nutthanan Phanya¹ and Wiraphat Wongwatkasem²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : nutntn1998@gmail.com

(Received: 8 April, 2025 ; Edit: 7 May, 2026; accepted: 10 May, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 278 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21, เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอ ประโคนชัย

Abstract

The research purposes were (1) to study and compare the 21st century administrative skill of school administrators Prakhonchai district educational quality development network under the office of Buriram primary educational service area 2 by the education levels and work experience. The sample group was the 278 School administrators and teachers of Prakhonchai District Educational Quality Development Network Under The Office Of Buriram Primary Educational Service Area 2 academic year 2025. The research instrument was the 5 level rating scale questionnaire with Index of Item Objective Congruence 0.67-1.00 and reliability 0.971. The data analysis statistics were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that

1. The 21st century administrative skill of school administrators Prakhonchai district educational quality development network under the office of Buriram primary educational service area 2 found the overall was at high level.
2. The comparison on the 21st century administrative skill of school administrators Prakhonchai district educational quality development network under the office of Buriram primary educational service area 2 classified by the education levels and work experience found the overall and each aspect did not different.

Keywords : School Administration, The 21st century administrative skill, Prakhonchai district educational quality development network

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่รัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จะต้องร่วมกัน กำหนดกรอบทิศทางและเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ชัดเจนในสาขาต่างๆ เพื่อการผลิตกำลังคนที่ตรงกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่างๆ ที่สามารถสร้างเสริม ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 1)

สถานศึกษาที่เป็นหน่วยแรก ๆ ของการเตรียมคนสร้างคน เพื่อการอยู่ในความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นโจทย์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่ การวางแผนการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 หากผู้บริหาร

สถานศึกษาขาดทักษะในการบริหารแล้วย่อมทำให้ไม่ประสบความสำเร็จได้ คนที่มีความรู้ มีทักษะในการรับมือ และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เท่านั้นจึงจะประสบผลสำเร็จ ซึ่งทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะช่วยให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวองค์กรทั้งหลายเผชิญกับปัญหาท้าทายใหม่ ๆ มากมาย บทบาทของผู้บริหารเพิ่มความซับซ้อนและมีความสำคัญยิ่งขึ้น ผู้นำในอนาคตจำเป็นต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน พบว่าหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะในการบริหารแล้วย่อมทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ (แพรวดา สนองฝัน, 2557 : 44-45)

ผู้วิจัยอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มองเห็นว่าปัญหาของประสิทธิผลของโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดแตกต่างกัน เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความพร้อมที่แตกต่างกันทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ การสนับสนุนจากชุมชน และสภาพการบริหารจัดการที่แตกต่างกันสถานศึกษาบางแห่งมีคุณภาพในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ แต่บางแห่งก็ยังไม่ดีเท่าที่ควร เป็นผลมาจากคุณภาพในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาและทักษะของผู้บริหาร การดำเนินงานขับเคลื่อนสถานศึกษาเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมกับบุคลากร เพื่อวางแผนในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและกำหนดแผนดำเนินงานกระบวนการบริหารจัดการเอกชน และชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2, 2567)

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลไปพัฒนาต่อยอดให้ผู้บริหารเกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาในสภาวะการณ์ปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 962 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejci & Morgan, 1970) และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 278 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (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. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของเดรกและโรว์ (Drake and Roe, 1986 : 30) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก สมบูรณ์ หวังโสภา (2565) ได้จำนวนแบบสอบถาม 45 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ซึ่งผลปรากฏว่า ข้อคำถาม จำนวน 45

ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่า ข้อคำถามนั้นใช้ได้

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนอนุบาลประโคนชัย (อำนวยการราชภัฏวิทยาการ) อำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 45 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.971

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 278 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 74)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ทักษะความคิดรวบยอด	3.98	0.57	มาก
2	ทักษะทางมนุษย์	4.09	0.44	มาก
3	ทักษะการศึกษาและการสอน	4.18	0.34	มาก
4	ทักษะทางเทคนิค	4.21	0.41	มาก
5	ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.04	0.53	มาก
โดยรวม		4.10	0.36	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D.=0.36) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะทางเทคนิค ($\bar{x} = 4.21$, S.D.=0.41) รองลงมาคือ ทักษะการศึกษาและการสอน ($\bar{x} = 4.18$, S.D.=0.34) ทักษะทางมนุษย์ ($\bar{x} = 4.09$, S.D.=0.44) ทักษะด้านความรู้ความคิด ($\bar{x} = 4.04$, S.D.=0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะความคิดรวบยอด ($\bar{x} = 3.98$, S.D.=0.57)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับ		สูงกว่าระดับ		t	p-value
		ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1.	ทักษะความคิดรวบยอด	3.99	0.59	3.97	0.53	0.40	0.69
2.	ทักษะทางมนุษย์	4.10	0.45	4.07	0.43	0.59	0.56
3.	ทักษะการศึกษาและการสอน	4.18	0.33	4.19	0.36	-0.38	0.71
4.	ทักษะทางเทคนิค	4.22	0.42	4.20	0.38	0.47	0.64
5.	ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.04	0.58	4.03	0.46	0.19	0.85
ภาพรวม		4.11	0.37	4.09	0.34	0.36	0.72

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		มากกว่า 5 ปี		t	p-value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1.	ทักษะความคิดรวบยอด	4.01	0.66	3.97	0.52	0.55	0.59
2.	ทักษะทางมนุษย์	4.11	0.47	4.08	0.43	0.61	0.54
3.	ทักษะการศึกษาและการสอน	4.22	0.41	4.17	0.30	0.91	0.37
4.	ทักษะทางเทคนิค	4.22	0.44	4.21	0.39	0.19	0.85
5.	ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.06	0.62	4.03	0.49	0.36	0.72
ภาพรวม		4.12	0.43	4.09	0.33	0.62	0.53

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารของโรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้และการยกระดับคุณภาพของการศึกษา เนื่องจากความสำเร็จของการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในหลักการและกระบวนการบริหาร รวมถึงทักษะด้านการจัดการที่เหมาะสม โดยเฉพาะความสามารถในการดำเนินงานตามเป้าหมาย และบทบาทที่ได้รับมอบหมายในแต่ละด้าน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงนับเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษามีคุณภาพภายใต้ระบบการบริหารจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ตาม

เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 3 ทักษะของแคทซ์ (Katz, 1995) สามารถอธิบายถึง ทักษะที่มีความจำเป็นของผู้บริหารประกอบด้วย 3 รูปแบบ ประกอบไปด้วย ด้านที่ 1 ด้านเทคนิค เป็นทักษะที่ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถ ด้านที่ 2 เทคนิคต่าง ๆ ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหารเป็นทักษะด้านเทคนิคที่เกิดจากการฝึกอบรม การศึกษาความรู้ต่าง ๆ จากประสบการณ์ทางด้านมนุษย์ เป็นทักษะที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถทำงานกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยผู้บริหารโรงเรียนที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธีสร้างทีมงานเพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย และด้านที่ 3 ด้านความคิดรวบยอดเป็นทักษะของผู้บริหารซึ่งจะมองภาพรวมของโรงเรียน โดยเริ่มจากการมองเห็นถึงประโยชน์ และการนำทรัพยากรของโรงเรียนที่มีอยู่อย่างจำกัดมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรภรณ์ ศรีจุ้มพล และคณะ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภักฎา เมืองผง และคณะ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตัวของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรครูที่ทำหน้าที่สอนนั้นถึงแม้จะมีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ยังคงมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาเรื่องการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาเป็นหลักเหมือนกัน กล่าวคือ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้ได้รับความเป็นเลิศด้านความรู้ทางวิชาการ มีทักษะทางด้านวิชาชีพ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมไปตามสภาพการณ์ของสังคมปัจจุบัน ทั้งนี้การพัฒนาในเรื่องของคุณภาพระบบการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและดิจิทัลของยุคศตวรรษที่ 21 เป็นไปตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารของโรงเรียนและบุคลากรผู้สอนสามารถรับรู้ได้คล้ายคลึงกันว่าในสถานการณ์ปัจจุบันของโรงเรียนและระบบการศึกษานั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง และจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่องควบคู่กัน ซึ่งสอดคล้องไปกับผลงานวิจัยของ สมบูรณ์ หวังโสีะ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งยังสอดคล้องไปกับผลงานวิจัยของ ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ผลการวิจัยนั้นอธิบายได้ว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 เมื่อพิจารณาจากผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ตามวุฒิการศึกษาที่มีอยู่ต่างกัน มีระดับทักษะสำหรับการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่น อย่างไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ

3. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้บริหารของโรงเรียนต้องมีเทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ การกำหนดแผน การวางนโยบาย และการวางทิศทางของโรงเรียนให้เกิดคุณภาพ มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ นอกจากนี้ ของโรงเรียนต้องมีเทคนิคการกำกับดูแล สั่งการ มอบหมายภาระงาน การประเมิน การสอนงาน รวมทั้งเทคนิควิธีการในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ เทคนิคในการประยุกต์ใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว และมีเทคนิคในการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือ และผู้บริหารของโรงเรียนต้องเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวข้องกับการประยุกต์และบริหารตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถบริหารงานทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบ และเกิดประโยชน์สูงสุดได้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพงษ์ นิลเลื่อน (2564) ได้ทำวิจัยเรื่องการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเปรียบเทียบการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาผลการศึกษาพบว่า การใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับรัชฎาพร วัชรวิชานนท์ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านทักษะความคิดแบบรวบยอด ผู้บริหารควรพัฒนาด้านการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เพื่อให้มีอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านทักษะทางมนุษย์ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือภายในโรงเรียนให้มากขึ้นให้งานเกิดประสิทธิภาพ
3. ด้านทักษะการศึกษาและการสอน ผู้บริหารควรส่งเสริมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการของผู้เรียน
4. ด้านทักษะทางด้านเทคนิค ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มากขึ้นเพื่อการบริหารงานที่อย่างเหมาะสม

5. ด้านทักษะด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะทางด้านเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

2. ควรศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดของนักการศึกษาคนอื่น ๆ หรือ สังเคราะห์จากนักการศึกษาเหล่านั้นมาเป็นแนวคิดในการทำวิจัยต่อไป

3. ควรศึกษาต่อว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลหรือประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างไร มีความเกี่ยวข้องกันหรือไม่ และเกี่ยวข้องกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล. (2565). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต*
3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะพงษ์ นิลเลื่อน. (2564). *การใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา : วิทยาลัยนครราชสีมา.
- แพรวดา สนองฝัน. (2557). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัชฎาพร วัชรวิชานันท์. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา : วิทยาลัยนครราชสีมา.
- สมบุรณ์ หวังโสภา. (2565). *ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุกัญญา เมืองผง และคณะ. (2567). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2*. *วารสารเสกขวิทย์ปริทัศน์*. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยพิษณุพนธ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ :
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อุไรภรณ์ ศรีจุ้มพล และคณะ. (2567). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี*. *วารสารเสกขวิทย์ปริทัศน์*. วิทยาลัยพิษณุพนธ์.

- Drake, Thelbert L; & Roe, William, H. (1986). *The Principalship*. New York: Macmillan.
- Katz, J. (1995). Identification of Stream Drift Mechanisms: An Experimental and Observational Approach. *American Journal of Clinical Nutrition*, 61(1), 155-60.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607 – 610.

**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
Personnel Administration Management by School Administrators
Nangrong Cluster, under the Secondary Educational Service Area Office
Buriram**

นาถนัตตา ฉัตรชัยรัตนเวช¹ และ กฤษฎา วัฒนศักดิ์²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nartnudda Chatchairattanawet¹ and Krisada Watanasak²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : nartnudda21@pimrath.ac.th

(Received: 2 April, 2026 ; Edit: 7 May, 2026; accepted: 10 May, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 191 คน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .975 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สหวิทยาเขตนางรอง, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

Abstract

The objectives of this research were to study and compare Personnel Administration Management by School Administrators Nangrong Cluster, under the Secondary Educational Service Area Office Buriram, as classified by variables included the educational degrees and the experience in the position. The samples consisted of 191 school administrators and teachers, in academic year 2025 which determined by using the Krejcie and Morgan sampling table. The instrument used for study was a five-point Likert scale questionnaire. The average index of item-objective congruence (IOC) was 1.0 and the Cronbach's alpha for the scale was .95. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and t-test.

The findings of this study were as follows:

1. The personnel administration management by school administrators Nangrong Cluster, under the Secondary Educational Service Area Office Buriram was rated at a high level.

2. The comparison of opinions on personnel administration of school administrators, classified by educational level and work experience, was found different in which there were significant differences at the statistical level of .05,

Keywords: Nangrong Cluster, Personnel administration management, School Administrators, the Secondary Educational Service Area Office Buriram

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึง การพัฒนาคนให้มีคุณภาพอย่างรอบด้าน ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต อันจะเอื้อต่อการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวหน้าการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ช่วยสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาของสังคม และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้พัฒนา ตนเองในทุกด้านตลอดชีวิต การศึกษาจึงเป็นการวางรากฐานสำคัญในการพัฒนาชีวิตตั้งแต่แรกเกิด ส่งเสริมศักยภาพ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประเทศอย่างยั่งยืน ในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี การเรียนรู้เพื่อปรับตัวจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับ ความท้าทายจากกระแสโลก ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของคนจึงมีความสำคัญยิ่ง โดยต้องเป็น การศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540:2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการกระจายอำนาจด้านการบริหารและการจัดการศึกษาไปยัง คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ครอบคลุมการบริหาร 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ทั้งนี้ เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 34 วรรค 2 ซึ่งกำหนดให้มีการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมระบุอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาไว้ อย่างชัดเจน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545:1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 34 (2) การแบ่งส่วนราชการภายในตามสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้การดำเนินงานดังกล่าวให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขตกำหนดไว้ โดยมาตรา 35 ได้บัญญัติให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานะเป็นนิติบุคคล ทั้งนี้ได้มีการประกาศไว้ในราชกิจจานุเบกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2546:11) นอกจากนี้ ยังมีกฎกระทรวงที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีความเหมาะสม คล่องตัว และสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ข้อ 1 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง (กฎกระทรวง, 2550:1) แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับสภาพสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ที่การบริหารกิจการสาธารณะทุกด้านจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสมที่กำหนดไว้ โลกในยุคนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยไม่มีขอบเขตและส่งผลกระทบไปทั่วโลก การศึกษาเองก็ไม่ต่างกัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัย ผู้บริหารสถานศึกษา และ ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2546:1)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา นับเป็นกลไกสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของระบบการศึกษาโดยรวม บุคลากรครูและเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาไม่ได้เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้เท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ที่ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการหล่อหลอมเยาวชน ให้เติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศ การบริหารงานบุคคลจึงมุ่งเน้นการวางแผนและจัดการบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับภารกิจหลักของสถานศึกษา เกิดความคล่องตัว และเป็นไปตามหลัก ธรรมภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะที่หลากหลายในการบริหารจัดการ รวมถึงการนำหลักธรรมหรือเทคนิควิธีต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุแนวทางและภารกิจที่กำหนดไว้ การบริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วย ส่งเสริมครูให้มีความรู้มีความสามารถ มีขวัญกำลังใจและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีทักษะหลากหลายในการบริหารสถานศึกษา มีการนำหลักธรรมหรือเทคนิควิธีการมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อสามารถดำเนินได้ตามแนวทางและภารกิจที่กำหนดไว้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สภาพทั่วไปและปัญหาของการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีสถานศึกษาในสังกัด 66 แห่ง ดำเนินการจัดการศึกษาในพื้นที่การปกครอง 23 อำเภอ คือ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอห้วยราช อำเภอลำปลายมาศ อำเภอกระสัง อำเภอบ้านด่าน อำเภอขาม อำเภอหนองหงส์ อำเภอนางรอง อำเภอประโคนชัย อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอพุทไธสง อำเภอนาโพธิ์ อำเภอแคนดง อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ อำเภอคูเมือง อำเภอสตึก อำเภอละหานทราย อำเภอโนนดินแดง อำเภอโนนสุวรรณ อำเภอปะคำ อำเภอโนนดินแดง อำเภอละหานทราย อำเภอบ้านกรวด อำเภอหนองกี่ ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งสภาพภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คุณภาพการศึกษาของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม จากการศึกษาข้อมูลจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ (2567:18) พบว่าในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดยังคงประสบกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา อาทิ ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดทักษะในการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงยังขาดความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับอัตรากำลังคน ซึ่งได้รับผลกระทบจากระบบการย้ายแบบใหม่และอัตราเกษียณอายุราชการ ส่งผลให้บางสถานศึกษามีอัตรากำลังครูเกินความจำเป็น ขณะที่บางแห่งมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการวางแผนและบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของแต่ละโรงเรียน

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญข้างต้น การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับนักเรียนทุกคน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจาก ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้ถ่ายทอดแนวคิดและนำแนวทางจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริง ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและมีคุณภาพ ตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การพัฒนา ไปจนถึงการดูแลบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาให้เด็กไร้สัญชาติไทยมีศักยภาพเพียงพอ การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งหวังที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็น แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผน และปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทยให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กกลุ่มนี้ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยมีจุดประสงค์เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ตลอดจนยกระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน กำหนดนโยบาย และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบท และสอดคล้องกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสภวิทยเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสภวิทยเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้วิจัย

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสภวิทยเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 346 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสภวิทยเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 191 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสภวิทยเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) แยกเป็น 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

1. ด้านการสรรหาบุคลากร จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านการประเมินผลงาน จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านการดำรงรักษา จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านการให้พ้นจากงาน จำนวน 5 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Flippo Edwin B. (1984) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ (นิยามศัพท์เฉพาะ) และนำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

3.3 สร้างเครื่องมือในการศึกษาตามกรอบแนวคิด โดยแบ่งตามแนวคิดของ Flippo Edwin B. (1984) 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการสรรหาบุคลากร จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านการประเมินผลงาน จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านการธำรงรักษา จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านการให้พ้นจากงาน จำนวน 5 ข้อ

3.4 นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาศาสตรนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม อำเภอหนองก๊ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

3.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

3.9 นำแบบสอบถามไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำเครื่องมือไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการจัดส่งและตอบรับทางไปรษณีย์ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 ขออนุญาตนำส่งจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้โปรแกรม Google Form

4.3 นำคะแนนที่ได้จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.4 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 191 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสภวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสภวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 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

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสภวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้ค่า t – test

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการค้นคว้าอิสระ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สภวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการค้นคว้าอิสระ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สภวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการสรรหาบุคลากร	4.39	0.54	มาก
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.28	0.52	มาก
3	ด้านการให้ค่าตอบแทน	4.25	0.55	มาก
4	ด้านการรวมพลัง	4.27	0.54	มาก
5	ด้านการบำรุงรักษา	4.29	0.56	มาก
6	ด้านการให้พ้นจากงาน	4.35	0.49	มาก
ภาพรวม		4.30	0.47	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุก ด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X}=4.39$, S.D.= 0.54) รองลงมา คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.49) ด้านการดำรงรักษา ($\bar{X}=4.28$, S.D.= 0.52) ด้านการพัฒนา บุคลากร ($\bar{X}=4.28$, S.D.= 0.52) และ ด้านการรวมพลัง ($\bar{X}=4.27$, S.D.= 0.54) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้ค่าตอบแทน ($\bar{X}=4.25$, S.D.= 0.55)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้าน ที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสรรหาบุคลากร	4.38	0.55	4.54	0.45	-1.257	.210
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.25	0.53	4.53	0.40	-2.873*	.008
3	ด้านการให้ค่าตอบแทน	4.22	0.56	4.50	0.40	-2.161*	.032
4	ด้านการรวมพลัง	4.24	0.55	4.55	0.44	-2.429*	.016
5	ด้านการดำรงรักษา	4.25	0.57	4.61	0.32	-4.219*	.000
6	ด้านการให้พ้นจากงาน	4.33	0.50	4.47	0.39	-1.152	.251
ภาพรวม		4.28	0.48	4.53	0.35	-2.926*	.007

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสรรหาบุคลากร	4.34	0.59	4.46	0.47	-1.562	.120
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.16	0.51	4.43	0.50	-3.651*	.000
3	ด้านการให้ค่าตอบแทน	4.18	0.54	4.34	0.56	-1.942	.054
4	ด้านการรวมพลัง	4.18	0.53	4.39	0.55	-2.590	.010
5	ด้านการธำรงรักษา	4.18	0.58	4.42	0.50	-3.030*	.003
6	ด้านการให้พ้นจากงาน	4.29	0.55	4.43	0.40	-1.979*	.049
ภาพรวม		4.22	0.49	4.41	0.42	-2.795*	.006

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการให้ค่าตอบแทน ด้านการสรรหาบุคลากรและด้านการรวมพลังไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการให้พ้นจากงาน ด้านการธำรงรักษา ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการรวมพลัง และด้านการให้ค่าตอบแทน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการสรรหาบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบ โปร่งใส สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากน้อยไปมากดังนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก ดำเนินการสอบ ประกาศผลสอบคัดเลือกและบรรจุบุคลากรอย่างโปร่งใสยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ การประกาศประชาสัมพันธ์สู่ผู้เกี่ยวข้อง(ครูอัตราจ้าง, นักการภารโรง)อย่างโปร่งใสและยุติธรรม การกำหนดแนวทางการสรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบและกำหนดคุณสมบัติในการสรรหา ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับตำแหน่ง และการนำข้อมูลอัตราากำลังวางแผนการสรรหาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับกระบวนการได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทกับสถานศึกษา ทั้งความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะ สมรรถนะการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Flippo (1984) ที่ระบุว่า การสรรหาเป็นขั้นตอนที่กำหนดประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยนวกพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) เรื่อง การ

บริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหา มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากน้อยไปมากดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และดำเนินการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมและเป็นระบบเพื่อพัฒนางาน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่ชัดเจน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวความคิดของ Dessler (2005) ที่ว่าการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้และทักษะในการทำงาน ซึ่งจะเอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในสถานศึกษาได้โดยมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางวิชาการ เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษา การพัฒนาบุคลากรครอบคลุมถึงการนิเทศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์วิทย์ศักดิ์ทิพย์รัตน์ (2566) ได้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการให้ค่าตอบแทน ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการการให้ค่าตอบแทนเหมาะสมตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีการสวัสดิการและสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติ มีความยุติธรรมช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากน้อยไปมากดังนี้ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทน และผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของ Flippo (1984) ที่ว่าระบบการให้ค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยสำหรับของการบริหารงานบุคคลเพราะเป็นช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความเชื่อมั่นในองค์กร ความเป็นธรรม และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสีอมา นามะ (2565) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 ผลการวิจัยที่พบว่าด้านการรวมพลังอยู่ในระดับมาก อาจอธิบายได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันภายในองค์กร โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งสนับสนุนความร่วมมือระหว่าง

บุคลากรในทุกระดับ การดำเนินการดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีส่วนร่วม และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากน้อยไปมากดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคีในสถานศึกษา และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ความเสียสละ และความทุ่มเทต่อหน้าที่ พร้อมทั้งสามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อความร่วมมือ ผลการวิจัยในประเด็นนี้จึงสอดคล้องกับทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory) ที่มุ่งเน้นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยสนับสนุนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภูมิ มากแก้ว (2567) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนครุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรวมพลัง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการธำรงรักษา ผลการวิจัยพบว่า การธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

เนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลสวัสดิการ ความเป็นอยู่ และการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากน้อยไปมากดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจในความเป็นอยู่และสวัสดิภาพของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากบุคลากรและนำไปปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความผูกพัน ความรัก ความหวงแหนต่อสถานศึกษาให้กับบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1993) ที่ระบุว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของความพึงพอใจในปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัย Zhu Yingxue (2023) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาห้วยยาง มณฑลเหอหนาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการธำรงรักษา มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการให้พ้นจากงาน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการให้พ้น จากงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับอย่างชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลของ Flippo (1984) ที่ระบุว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลต้องครอบคลุมตั้งแต่การรับเข้าทำงานจนถึงการพ้นจากงานอย่างเป็นระบบ โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากน้อยไปมากดังนี้ สถานศึกษาดำเนินการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกรายการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ สถานศึกษารายงานผลการดำเนินงานทางวินัยหรือการออกรายการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งลูกจ้างชั่วคราวต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาส่งเสริมและให้ข้อมูลทางกฎหมายเกี่ยวกับการออกรายการ สถานศึกษาดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการสำหรับผู้ที่ใกล้เกษียณอายุราชการ และสถานศึกษาได้จัดทำเอกสารเกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการลาออกและการเกษียณอายุราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร ถมคำ (2566) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการให้พ้นจากงาน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสหวทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 ยกเว้นด้านการสรรหาบุคลากรและด้านการให้พ้นจากงานไม่แตกต่างกัน และรายด้านการสรรหาบุคลากรและด้านการให้พ้นจากงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มคนที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวคิดและมุมมองการทำงานแตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อมุมมอง แนวคิด และการรับรู้ต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในองค์กรทางการศึกษา บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นมักมีโอกาสได้รับความรู้ทางวิชาการ แนวคิดเชิงทฤษฎี และประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น จึงอาจมีความคาดหวังต่อรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบ โปร่งใส และส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรมากยิ่งขึ้น แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Castetter (1976) ซึ่งกล่าวว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาควรมุ่งเน้นกระบวนการที่เป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา และการธำรงรักษาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Castetter, 1976) และสอดคล้องกับงานวิจัยสุชาติ คำพิรุณ (2565) เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ระดับ .05

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 ยกเว้นสำหรับด้านการให้ค่าตอบแทน ด้านการสรรหาบุคลากรและด้านการรวมพลัง ไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้และการประเมินผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานยาวนานมักมีความเข้าใจในระบบงาน โครงสร้างองค์กร และกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง จึงสามารถมองเห็นจุดแข็งหรือจุดที่ควรพัฒนาในการบริหารงานบุคคลได้ชัดเจนมากกว่าบุคลากรที่เพิ่งเริ่มต้นปฏิบัติงานแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Mahoney และ Deckop (1986) ที่อธิบายว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรคำนึงถึงประสบการณ์และความสามารถของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรที่มีประสบการณ์แตกต่างกันจะมีระดับความคาดหวังต่อการบริหารงานและการพัฒนาตนเองแตกต่างกันด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรใช้แนวทางการบริหารที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับลักษณะของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกานต์ เดชบุญ และสมใจ สืบเสาะ (2566) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของ สถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการสรรหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรสถานศึกษา และระเบียบกระบวนการสรรหา กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรชัดเจน กำหนดแนวทางการสรรหาบุคลากรตามระเบียบอย่างถูกต้องและโปร่งใส วางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรที่ไม่เพียงพอ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก ดำเนินการสอบ ประเมินผลสอบคัดเลือกและบรรจุบุคลากรอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ชี้ความสามารถของบุคลากรเพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนอยู่
2. ด้านพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาขีดความสามารถของบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาด้านตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร นอกจากนี้ยังส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาวิชาชีพให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อพิจารณาการดำเนินการในปีต่อ ๆ ไป
3. ด้านการให้ค่าตอบแทน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดระบบการให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน
4. ด้านการรวมพลัง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร นอกจากนี้ยังควรสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน
5. ด้านการจรรงรักษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความใส่ใจในความเป็นอยู่และสวัสดิภาพของบุคลากร จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้านตนเอง และเสริมสร้างความรัก ความผูกพันต่อสถานศึกษา
6. ด้านการให้พ้นจากงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำเอกสารระเบียบข้อกฎหมายและแนวปฏิบัติ รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับการออกจากราชการ การเกษียณอายุราชการ และการให้พ้นจากราชการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กระทรวงศึกษาธิการ
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฎกระทรวง. (2550). *กฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. ราชกิจจานุเบกษา.
- ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์. (2566). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 14(2), 27–41.
- ณัฐกานต์ เดชบุญ, & สมใจ สืบเสาะ. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 6(1), 177–188.
- ธนภูมิ มากแก้ว. (2567). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต): มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารสถานศึกษา*. ข้าวฟ่าง.
- นพพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). *การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต): มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- นิภาพร ถมคำ. (2566). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต): มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546*. ราชกิจจานุเบกษา, 120(62 ก).
- แวสือมาน หามะ. (2565). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต): มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
- สุชาดา คำพิรุณ. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต): มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี*. บุรีรัมย์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (2568). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา พุทธศักราช 2566–2570*. บุรีรัมย์.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334.
- Dessler, G. (2009). *A framework for human resource management* (5th ed.). Pearson.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel management* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Zhu, Y. (2023). *Personnel administration of school administrators at Huaiyang Vocational School in Henan Province* (Master's thesis): Bangkokthonburi University.

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย
 กระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
 Desirable characteristics of school administrators in the Krasang 3
 network schools under the Buriram Primary Educational Service Area
 Office 2.

สุพรรณษา ดิษยศิริกร¹ และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

Supansa Ditsayasirikron¹ and Wiralpath Wongwatkasem²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302051@nmc.ac.th

(Received: 12 May, 2026; Edit: 13 May, 2026; accepted: 13 May, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 113 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1.คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : กลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2,
 คุณลักษณะอันพึงประสงค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the level of desirable characteristics of school administrators in schools under the Krasang 3 Network, Buriram Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to compare these characteristics classified by work experience and educational level. The sample consisted of 113 school administrators and teachers, selected using stratified random sampling based on Krejcie and Morgan's table. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.90. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings were as follows:

1. The desirable characteristics of school administrators, both overall and in each aspect, were at a high level.
2. School administrators and teachers with different work experience and educational levels had significantly different opinions toward the desirable characteristics of school administrators at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Krasang 3 network group under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2, Desirable characteristics, School administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถบริหารจัดการภายใต้ความซับซ้อนและความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และ คุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชาติอย่างยั่งยืน ความสำเร็จในการจัดการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ การมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ย่อมเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกมิติ (จงจิตร หงส์ดามรงค์, 2561) การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งด้านภาวะผู้นำ ความสามารถในการบริหารจัดการ การมีวิสัยทัศน์ การเสียสละ การอุทิศตน และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมโดยรวม อีกทั้งยังเป็นผู้

ผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (บุญรักษ์ ยอดเพชร, 2560; สมบัติ อยู่เมือง, 2562)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ระบุถึงการศึกษาไว้หลายมาตราที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเข้าถึงการศึกษาของประชาชน โดยมุ่งเน้นที่การสร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกคนในสังคม โดยเน้นการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะทั้งในด้านวิชาการ และทักษะชีวิต เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม การพัฒนาเทคโนโลยี และการสร้างความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ 20, 2560) การจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีนั้น การบริหารงานวิชาการถือเป็นสิ่งที่สำคัญ เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารงานด้านอื่น ๆ นั้นจะมีความสำคัญในลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องและสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธัญญรัตน์ ปิงสกุล, 2559)

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงาม ทั้งทางด้านสติปัญญาความรู้ คุณธรรม ความดีงามในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงาน และคิดวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ มีสุขภาพร่างและจิตใจสมบูรณ์แข็งแรง ประกอบอาชีพได้ มีวิถีชีวิตกลมกลืนกับธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับอุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและทำสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคม บูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาค มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนสามารถพึ่งตนเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562; ราชกิจจานุเบกษา, 2542)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพต่อเมื่อผู้บริหารมีทักษะพื้นฐานในการบริหารและมีคุณสมบัติที่ดีแห่งการบริการ ทั้งนี้ความรู้ ความสามารถของผู้บริหาร ตลอดจนบุคลิกลักษณะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน มีมากน้อยเพียงใดเป็นตัวแปรสำคัญของความสำเร็จ ความมีคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา ในความรับผิดชอบของผู้บริหารที่มีความสามารถสูงย่อมนำไปสู่ความชำนาญในการบริหารงาน การรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบ มีความสุขกับการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรมทันต่อ เหตุการณ์ปัจจุบัน ความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะผู้นำทางวิชาการ สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ประสานการทำงานอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร (คารมณ เพียรภาณุ, 2553) คุณลักษณะที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพสง่างามเป็นที่ศรัทธาและน่าเชื่อถือ มีมนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม จริยธรรม และความรู้ความสามารถในงานเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ความอยู่รอดของสถานศึกษาในโลกยุคปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องสามารถนำพาการศึกษาใหม่ไปสู่การตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเตรียมตนเองให้มีคุณลักษณะ ชัดความสามารถที่เหมาะสม ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา โดยต้องดำเนินการส่งเสริมอำนวยความสะดวก ประสานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตเยาวชนที่พึงประสงค์ให้บรรลุเป้าหมาย (สกุลรัตน์ กุพทมาศ, 2550) กล่าวไว้ รวมทั้งสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ยืนหยัดตามก

กลางความเปลี่ยนแปลงได้อย่างสง่างาม ประการสำคัญบุคลากรครูจะต้องมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความมั่นใจและศรัทธาต่อผู้บริหาร การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารจะมีประสิทธิภาพได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในภูมิรู้ คือ ความรู้ในการปฏิบัติงาน จะต้องมีความรู้ด้านวิชาการ และความรู้ทั่วไปเป็นอย่างดี ภูมิธรรม คือ คุณธรรมจริยธรรม อันเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร และภูมิฐาน คือ ความสง่างามแสดงถึงบุคลิกลักษณะแห่งการเป็นผู้นำ

โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นพื้นที่ที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง แต่จากการติดตามข้อมูลภาคสนาม พบว่า ยังมีปัญหาหลายด้านที่สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง การบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาล การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารที่ขาดคุณลักษณะเหล่านี้ อาจทำให้การขับเคลื่อนงานพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปอย่างไม่ราบรื่น เกิดความขัดแย้ง การทำงานที่ขาดทิศทาง และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนโดยตรง ดังนั้น การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถ มีจริยธรรม และมีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศใช้เป็นแนวทางสำคัญสำหรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและระดับการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 160 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2568

จำนวน 113 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1932) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Dubrin (1998) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1932) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากสุรินทร์ นามอยู่ (2564) ได้จำนวนแบบสอบถาม 48 ข้อ
3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
6. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
7. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 48 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1951) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90
8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

9. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
10. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
11. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 113 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 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
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านทักษะความรู้คิดหรือความเข้าใจ	3.95	0.45	มาก
2	ด้านคุณลักษณะเฉพาะด้านบุคลิกภาพ	3.92	0.46	มาก
3	ด้านมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.03	0.55	มาก
4	ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.96	0.46	มาก
5	ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี	3.99	0.52	มาก
6	ด้านสัมผัสที่อ่อนไหว	4.20	0.49	มาก
7	ด้านความคาดหวังที่คงเส้นคงวา	4.01	0.45	มาก
8	ด้านการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา	4.27	0.53	มาก
ภาพรวม		4.04	0.49	มาก

จากตาราง 1 แสดงว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านสัมผัสที่อ่อนไหว ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.49) ด้านมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.55) ด้านความคาดหวังที่คงเส้นคงวา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.45) ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.52) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.46) และด้านทักษะความรู้คิดหรือความเข้าใจ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.46)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านทักษะความรู้คิดหรือความเข้าใจ	3.83	0.43	4.09	0.44	-3.110*	.002
2	ด้านคุณลักษณะเฉพาะด้านบุคลิกภาพ	3.77	0.43	4.08	0.44	-3.733*	.001
3	ด้านมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.91	0.55	4.17	0.52	-2.568*	.012
4	ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.85	0.39	4.09	0.50	-2.871*	.005
5	ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี	3.87	0.51	4.12	0.51	-2.586*	.011
6	ด้านสัมผัสที่อ่อนไหว	4.13	0.52	4.27	0.45	-1.479	.142
7	ด้านความคาดหวังที่คงเส้นคงวา	3.90	0.47	4.14	0.41	-2.968*	.004
8	ด้านการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	0.55	4.35	0.50	-1.491	.139
ภาพรวม		3.94	0.38	4.17	0.38	-3.221*	.002

*p < .05

จากตาราง 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสัมผัสที่อ่อนไหวและด้านการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านทักษะความรู้คิดหรือความเข้าใจ	3.83	0.45	4.23	0.35	-4.656*	.001
2	ด้านคุณลักษณะเฉพาะด้านบุคลิกภาพ	3.78	0.45	4.22	0.33	-5.148*	.001
3	ด้านมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.91	0.59	4.31	0.35	-3.741*	.001
4	ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.84	0.46	4.25	0.36	-4.652*	.001
5	ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี	3.86	0.55	4.30	0.33	-4.432*	.001
6	ด้านสัมผัสที่อ่อนไหว	4.18	0.54	4.25	0.38	-0.698	.486
7	ด้านความคาดหวังที่คงเส้นคงวา	3.92	0.48	4.23	0.31	-3.545*	.001
8	ด้านการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา	4.27	0.52	4.27	0.44	0.019	.985
ภาพรวม		3.95	0.41	4.26	0.27	-4.054*	.001

*p < .05

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสัมผัสที่อ่อนไหวและการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายดังกล่าวได้แสดงออกถึงคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากรในสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือภายในองค์กร ส่งผล

ให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสัมผัสที่อ่อนไหว และด้านมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดูแลเอาใจใส่บุคลากร มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถรับรู้ความรู้สึกและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว มีทัศนคติที่ดี และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และเต็มใจปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับด้านคุณลักษณะเฉพาะด้านบุคลิกภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจากบุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกัน และบางประเด็นเป็นลักษณะที่สังเกตได้ยาก ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้และประเมินแตกต่างกัน ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยในด้านดังกล่าวต่ำกว่าด้านอื่น อย่างไรก็ตามยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังคงมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อการบริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรเศรษฐ์ ชุมวงศ์ และคณะ (2565) ที่ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนเขตอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนเขตอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนนท์ภัก อู่สุวรรณ (2565) ที่ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาในระยะเวลาที่นานกว่า ทำให้สามารถสังเกตพฤติกรรมและรูปแบบการบริหารของผู้บริหารในสถานการณ์ที่หลากหลายได้อย่างต่อเนื่อง จึงเกิดความเข้าใจและตระหนักถึงคุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ส่งผลให้การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับที่สูงกว่า นอกจากนี้บุคลากรที่มีประสบการณ์มากยังมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนการดำเนินงานภายในองค์กรได้ดีกว่า จึงสามารถพิจารณาและประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารได้อย่างรอบด้าน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทบุรีภัก อู่สุวรรณ (2565) ที่ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมาศ วีระเดชพิพัฒน์ และรัตนา กาญจนพันธ์ (2566) ที่ศึกษาการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสรีนครินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

3. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายกระสัง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น โดยเฉพาะ ผู้ที่ศึกษาต่อในสาขาการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีโอกาสเรียนรู้หลักการ แนวคิด และทฤษฎีทางการ บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ การวางแผน การตัดสินใจ การ บริหารงานบุคคล ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมและมนุษยสัมพันธ์ ทำให้มีกรอบแนวคิดในการพิจารณาคุณลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน ครบคลุม และเป็นมาตรฐานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ส่งผลให้ ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กฤติเดช สิงห์ต้อย (2566) ที่ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอเมืองสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ผลการ เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนธิรัฐ วชิระ อังกูร และคณะ (2566) ที่ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านคุณลักษณะเฉพาะด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ควรจัดให้มีโปรแกรมหรือหลักสูตรพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสื่อสาร การวางตัว การควบคุมอารมณ์ และการ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการบริหารงาน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงคุณลักษณะที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและ บุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ สามารถพัฒนางานด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูล ประกอบในการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการนิเทศ กำกับ และ ติดตามการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในวงกว้างมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กฤติเดช สิงห์ตุ้ย. (2566). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- คารมณ เพียรภาณุ. (2553). *การบริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ*. สำนักพิมพ์ทางการศึกษา.
- จงจันต์ หงส์ดารมภ์. (2561). *การบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุตินาถ วีระเดชพิพัฒน์, & รัตนา กาญจนพันธุ์. (2566). การรับรู้ของครูที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 18(2), 45–58.
- ธัญญรัตน์ ปิงสกุล. (2559). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- นันทกั อู่สุวรรณ. (2565). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นเรศเรษฐ์ ชุมวงศ์ และคณะ. (2565). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนเขตอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 14(1), 77–89.
- เนรัญ วชิระอังกู และคณะ. (2566). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 11(3), 102–115.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- บุญรักษ์ ยอดเพชร. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา*. สำนักพิมพ์ทางวิชาการ.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา, 116(74 ก), 1–23.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. ราชกิจจานุเบกษา, 134(40 ก), 1–90.
- สมบัติ อยู่เมือง. (2562). *การบริหารสถานศึกษาสมัยใหม่*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทย*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สกุรัตน์ กุฑมาศ. (2550). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์*. สำนักพิมพ์การศึกษา.
- สุรินทร์ นามอยู่. (2564). *การพัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Dubrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (2nd ed.). Houghton Mifflin.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

Creative Leadership of School Administrators

Phutthaisong School Group

Under Buriram Secondary Educational Service Area Office

หทัยชนก งามสะพรั่ง¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Hathaichanok Ngamsaphrang¹ and Wiralpath Wongwatkasem²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302069@nmc.ac.th

(Received: 2 April, 2026 ; Edit: 7 May, 2026; accepted: 10 May, 2026))

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 201 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับการศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ , สหวิทยาเขตพุทไธสง

Abstract

The objectives of this research were: 1) to examine the level of creative leadership of school administrators in the Phutthaisong School Group under the Buriram Secondary Educational Service Area Office; and 2) to compare the creative leadership of school administrators in the Phutthaisong School Group under the Buriram Secondary Educational Service Area Office, classified by position and educational level. The sample consisted of 201 school administrators and teachers. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and stratified random sampling was employed. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with a content validity index ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.87. 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 creative leadership of school administrators Phutthaisong School Group under Buriram Secondary Educational Service Area Office was overall at a high level
2. the comparison of creative leadership among school administrators classified by position revealed statistically significant differences at the .05 level in both the overall and individual aspects. When classified by educational level, the overall creative leadership also differed significantly at the .05 level; however, the aspect of trust did not show a statistically significant difference.

Keywords: Creative Leadership, Phutthaisong School Group, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เพราะหากต้องการให้ชาติพัฒนาและก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของประชาชนผ่านระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง การที่ประชาชนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเสมอภาค ย่อมช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางโอกาสและส่งเสริมความเป็นธรรมทางสังคม การผลักดันให้เกิดคุณภาพทางการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ สถานศึกษา ชุมชน ตลอดจนภาคเอกชน โดยไม่ปล่อยให้เป็นการะของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเพียงลำพัง การดำเนินงานด้านการศึกษาให้เป็นไปตามหลักการและมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด จะช่วยให้ระบบการศึกษามีทิศทางที่ชัดเจนและเกิดประสิทธิผล เมื่อทุกฝ่ายร่วมกันขับเคลื่อนอย่างจริงจัง ย่อมนำไปสู่สังคมที่มีโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียม และพัฒนาคนให้พร้อมต่อการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ (องค์การยูเนสโก, 2566)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต

สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพรู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ มีเชี่ยวชาญสูงมีบุคลิกภาพ มีพฤติกรรมทางสังคม มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ความสามารถพิเศษในการจูงใจและนำบุคคลอื่นด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ที่ทำหายและสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนเพื่องานและองค์กรและนำพาให้สมาชิกร่วมกันพัฒนาองค์กรให้เปลี่ยนไปจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ (เฉลิมพร แดงโสภะ, 2566) และมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ด้วยวิธีการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ บรรยายภาพ มีความคิดริเริ่ม ความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว มีกระบวนการคิด มีทัศนคติเชิงบวก พร้อมนำองค์การไปสู่การพัฒนาด้วยวิธีการใหม่ ทำหาย และเสริมสร้างโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หากผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ น่าจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาได้ (ณณัฐ ช่างงาน, 2565) และความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีจินตนาการ วิสัยทัศน์ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานและมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล (แก้วมณี ปัทมะ, 2564) และมีความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น ถ้าคิดกล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความยืดหยุ่น และมีความไว้วางใจ มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กร ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ ภารกิจ จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (พัชร อินทาบัจ, 2563)

สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 7 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีวิสัยทัศน์คือพื้นที่คุณภาพ สิ่งแวดล้อมดี สร้างคนดี มีความสุข ซึ่งการทำให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวเป็นความจริงได้นั้น การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเตรียมความพร้อม ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนร่วมวางแผนให้โรงเรียนมีระบบการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้ รักความเป็นไทยและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของแก้วมณี ปัทมะ (2564) กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการนำบุคคลอื่นๆ อย่างสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงบวก สามารถจูงใจหรือให้บุคคลอื่น ๆ ทำงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ ปรับตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีสอดคล้องกับแนวคิดของวีระเทพ พัดพรหม (2566) กล่าวว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถแสดงออกมาในการนำตนเองและสามารถจูงใจผู้อื่นไปในทางที่สร้างสรรค์ มีจินตนาการ แสวงหาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุกโอกาส และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถแก้ไขด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยได้มีการวางแผนเพื่อพัฒนางานสร้างสรรค์ทิศทางการทำงาน

พร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน และบรรลุตามเป้าหมาย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ให้ทันต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สามารถมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน และสร้างกระบวนการขั้นตอนในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้วิจัย

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 412 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย

คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 201 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ใน จำนวน 40 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

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

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 3.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)
- 3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก ฮาพิซา สาและ (2567) ได้จำนวนแบบสอบถาม 40 ข้อ
- 3.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
- 3.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00
- 3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- 3.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนพระครูพิทยาคม อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
- 3.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.87
- 3.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
- 4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
- 4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 201 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง และระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด ,2556) 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 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านวิสัยทัศน์	4.40	0.30	มาก
2	ด้านความไว้วางใจ	4.20	0.43	มาก
3	ด้านการมุ่งความสำเร็จ	4.19	0.34	มาก
4	ด้านความยืดหยุ่น	4.34	0.30	มาก
ภาพรวม		4.28	0.26	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.30) รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.30) และด้านความไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.43) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.34)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 2 - 3

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์	4.75	0.45	4.37	0.27	2.858*	.015
2	ด้านความไว้วางใจ	4.64	0.48	4.18	0.42	3.730*	.000
3	ด้านการมุ่งความสำเร็จ	4.65	0.48	4.16	0.31	3.477*	.005
4	ด้านความยืดหยุ่น	4.74	0.43	4.32	0.27	3.380*	.006
ภาพรวม		4.70	0.44	4.26	0.22	3.454*	.005

*p < .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์	4.34	0.28	4.48	0.31	-3.377*	.001
2	ด้านความไว้วางใจ	4.16	0.46	4.27	0.38	-1.750	.082
3	ด้านการมุ่งความสำเร็จ	4.13	0.29	4.28	0.39	-2.914*	.004
4	ด้านความยืดหยุ่น	4.28	0.25	4.43	0.33	-3.563*	.000
ภาพรวม		4.23	0.21	4.36	0.30	-3.606*	.000

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสร้างนวัตกรรมภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการที่ชัดเจน ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารยังแสดงให้เห็นถึงทักษะในการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม และเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนมีส่วนช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร อีกทั้งผู้บริหารยังมีความตั้งใจในการผลักดันเป้าหมายของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ และสามารถตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลและประสบการณ์ประกอบอย่างรอบคอบ การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับ ส่งผลให้เกิดแนวคิดและแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารจึงสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารทรัพยากร การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมภายในสถานศึกษาได้อย่างเด่นชัด การที่ผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งครู นักเรียน และชุมชน ทำให้การบริหารมีฐานข้อมูลจากประสบการณ์จริง ส่งผลให้การตัดสินใจมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อปัญหาได้ทันทั่วถึง อีกทั้งการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบเปิดกว้างต่อการเรียนรู้และการทดลองแนวคิดใหม่ ยังช่วยให้บุคลากรเกิดความกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้การสร้างระบบการสนับสนุนและยกย่องความสำเร็จของบุคลากรยังช่วยรักษาระดับแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ทำงานสอดประสานกัน จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารแสดงผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างยิ่งยวด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ เกียรติพิรสักดา (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบติซาม เจ๊ะหะ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

1. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีบทบาทและความรับผิดชอบที่แตกต่างกันในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทำให้มีประสบการณ์และมุมมองต่อการนำองค์กรและการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน ครูผู้สอนจะเน้นการปฏิบัติงานและการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก ในขณะที่ผู้บริหารมีหน้าที่วางแผน กำกับ และประเมินผลการดำเนินงานของทั้งองค์กร ความแตกต่างของบทบาทนี้ทำให้การรับรู้และความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความแตกต่างกัน ระดับประสบการณ์และการอบรมด้านการบริหารก็ส่งผลต่อการรับรู้และการประเมินผู้นำบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอาจให้ความสำคัญกับด้านต่าง ๆ ของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่เท่ากัน ผู้บริหารอาจให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์และความยืดหยุ่น ในขณะที่ครูผู้สอนอาจเห็นความสำคัญของความไว้วางใจและการสนับสนุนจากผู้บริหารมากกว่า นอกจากนี้ความแตกต่างในการรับผิดชอบหน้าที่และบทบาทยังสะท้อนถึงประสบการณ์ตรงในการทำงานจริง ทำให้แต่ละกลุ่มมีมุมมองที่หลากหลายต่อวิธีการบริหารและการตัดสินใจของผู้บริหาร การสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความเข้าใจร่วมและลดช่องว่างด้านการรับรู้ การสนับสนุนให้บุคลากรทุกตำแหน่งมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือแก้ไขปัญหา จะช่วยเสริมสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร และยังส่งผลให้การนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในบริบทของสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ผลการเปรียบเทียบจึงมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุกด้านที่ศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซูไฮรี มะลีเป็ง (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความยืดหยุ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนครินทร์ ศรีเนตร (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและด้านความยืดหยุ่น ด้านการไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีพื้นฐานความรู้และทักษะในการบริหารจัดการที่ลึกซึ้งกว่า ทำให้สามารถรับรู้และประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารได้อย่างละเอียดรอบด้าน โดยเฉพาะในด้านการวางแผนกลยุทธ์ การจัดการนวัตกรรม และการมุ่งสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา ส่งผลให้ความคิดเห็นในด้านเหล่านี้มีความแตกต่างจากกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงมักจะมีประสบการณ์และมุมมองเชิงวิชาการที่ช่วยให้มองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร และผลลัพธ์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาได้ชัดเจนกว่า ในทางกลับกันด้านความไว้วางใจไม่ปรากฏความแตกต่าง เนื่องจากองค์ประกอบความไว้วางใจเป็นเรื่องพื้นฐานที่บุคลากรทุกกลุ่มคาดหวังจากผู้บริหารไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาสูงหรือต่ำ ความโปร่งใส ความยุติธรรม การรับฟังความคิดเห็น และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยเป็นสิ่งที่ทุกคน

ประเมินบนพื้นฐานของประสบการณ์ร่วม จึงทำให้มุมมองด้านความไว้วางใจมีความสอดคล้องกันทั้งองค์กร นอกจากนี้ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาอาจสะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับด้านต่าง ๆ ของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่เท่ากัน ผู้ที่มีการศึกษาสูงอาจให้ความสำคัญกับการวางแผนและนวัตกรรม ในขณะที่กลุ่มที่มีการศึกษาน้อยกว่าอาจเน้นด้านการสนับสนุนและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การตระหนักถึงความแตกต่างเหล่านี้สามารถช่วยให้ผู้บริหารปรับแนวทางการบริหารและการสื่อสารให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภา ทะอินทร์ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิธาน ลอยบ้านแพ้ว (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1.1.1 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการปฏิบัติงานได้

1.1.2 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารมีความรู้และการกระทำที่จริงใจในการปฏิบัติงานและผู้บริหารมีความมั่นใจและเชื่อมั่นต่อครูผู้สอนในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปด้วยการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

1.1.3 ด้านการมุ่งความสำเร็จ ผู้บริหารควรแสดงบทบาทในการเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นที่ปรึกษาให้ครูผู้สอนมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.1.4 ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรให้อิสระภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของครูผู้สอน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์สามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายสนับสนุนการพัฒนาผู้นำ ทั้งการจัดอบรม การให้คำปรึกษาเชิงวิชาการ และนิเทศการติดตามผลการบริหารงานของผู้บริหารอย่างเป็นระบบ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ควรใช้ข้อมูลสารสนเทศนี้ในการนำไปกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมพัฒนาผู้นำที่ตรงตามความต้องการและบริบทของแต่ละโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังโรงเรียนในเขตพื้นที่อื่น ๆ หรือระดับการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในบริบทต่าง ๆ และให้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้พัฒนาผู้บริหารได้อย่างกว้างขวางขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยบริบทอื่น ๆ เช่น ขนาดโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กร และความร่วมมือของชุมชน เพื่อให้ข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาผู้บริหารเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กระทรวงศึกษาธิการ.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เฉลิมพร แดงโสภะ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูโฮรี มะลิเป็ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณณัฐ ช่วยงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นครินทร์ ศรีเนตร. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4(2), 81–94.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2556). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). สุวีริยาสาส์น.
- ปณิธาน ลอยบ้านแพ้ว, และ พิภพ วังเงิน. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 6(2), 147–162. <https://doi.org/10.14456/jappm.2024.31>
- พัชร อินทาบัจ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณภา ทะอินทร์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วีระเทพ พัดพรม. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). *แนวคิด หลักการ และทิศทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อิตติชาม เจ๊ะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- องค์การยูเนสโก. (2566). *รายงานแนวโน้มการศึกษาโลก ประจำปี 2023: ความเสมอภาคและคุณภาพทางการ ศึกษา*. องค์การยูเนสโกประจำประเทศไทย.
- ฮาฟิซา สาและ. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
The Academic Leadership of School Administrators Phutthaisong
School Group Under Buriram Secondary Educational Service Area
Office

พิชญานิน พิมพ์จันทร์¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Phichayanin Pimjun and Wiralpat Wongwatkasem²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail: 6704030302068@nmc.ac.th

(Received: 8 April, 2026 ; Edit: 6 May, 2026; accepted: 10 May, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 201 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.50 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก
2. ผลจากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ตามตัวแปรอิสระ พบว่า ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : งานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำทางวิชาการ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of academic leadership of school Phutthaisong School Group Under Buriram Secondary Educational Service Area Office, 2) to compare the level of academic leadership of school administrators Phutthaisong School Group Under Buriram Secondary Educational Service Area Office, classified by educational level and work experience. The sample group used in the research was 201 school administrators and teachers. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table and stratified random sampling was employed. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67 - 1.00 and a reliability value of the entire questionnaire of 0.89. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test

The research results found that

1. The academic leadership of school administrators Phutthaisong School Group Under Buriram Secondary Educational Service Area Office, was overall at a high level.
2. The comparison of opinions toward the academic leadership of school administrators Phutthaisong School Group Under Buriram Secondary Educational Service Area Office, classified by educational level and work experience, there were no significant different.

Keywords: Academic, Academic leadership, School Administrator

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานับเป็นกลไกพื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นรากฐานของการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ โดยมุ่งเสริมสร้างให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสม สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางบริบทของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและความมั่นคงในเวทีนานาชาติ ควบคู่ไปกับการรักษาเอกลักษณ์และวัฒนธรรมของตนเอง สำหรับประเทศไทย การจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพของคนไทยให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศในระยะยาว ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงระดับโลกและความท้าทายภายในประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทย ส่งเสริมให้สังคมมีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วได้อย่างยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงทำให้ประเทศไทยจึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2575) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายสำคัญในการสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนให้แก่ประเทศ ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มุ่ง

สู่การเป็นประเทศที่มีรายได้สูงและมีความเป็นธรรมในสังคม รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล ระบบบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา การเตรียมความพร้อมของคนไทยให้มีศักยภาพในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล และสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จึงเป็นภารกิจสำคัญของระบบการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาประเทศได้อย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสังคมในยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว เป้าหมายของการศึกษามีประสิทธิภาพ คือ ผู้สร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม มีความรู้ มีคุณธรรม มุ่งพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ มีศักยภาพในการแข่งขัน และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข รัฐบาล มุ่งเน้นให้การดำเนินการมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพื่อสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการเป็นคนไทย พัฒนาความเสมอภาคทางการศึกษาและสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารและการศึกษาส่งเสริมระบบการจัดการปฏิรูปการศึกษาที่สร้างโอกาสต่อการพัฒนาคนไทย ยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูผู้สอน พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการกำหนดทิศทางและนโยบาย ทางวิชาการ การบริหารและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีคุณภาพ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์และพัฒนาการทางการเรียนของผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการยังเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนถึงสมรรถนะของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลเชิงวิชาการเพื่อชี้นำ สร้างแรงจูงใจ และเสริมพลังให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางและกลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการอย่างเหมาะสม เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา โดยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน การจัดหาและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และทรัพยากรทางการเรียนรู้ที่จำเป็น การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอนของครูอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการแสดงบทบาทผู้นำเชิงวิชาการในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษาคือบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียน การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทสำคัญในเชิงวิชาการ เข้าใจและรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้และความสามารถทางด้านวิชาการที่เป็นวิชาชีพของตนเอง จนสามารถใช้ในการให้คำแนะนำให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงานได้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาครู การวางแผนและนิเทศการสอน การประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็งภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง ย่อมมีแนวทางที่จะเอื้อต่อการสร้างเสริมคุณภาพการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนที่ตนบริหาร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถสร้างกำลังใจอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ในขณะเดียวกัน Hallinger & Heck (2011) ชี้ให้เห็นว่า การเรียนรู้ของผู้เรียนได้รับอิทธิพลหลักจากการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและแนวทางภาวะผู้นำ โดยการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของผู้นำถือเป็นลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจน Dimmock & Walker (2005) กล่าวถึงผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อขับเคลื่อนผู้เรียนให้เกิดความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ โดยผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูอย่างเข้มแข็ง ซึ่งจะช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบหลักด้านการจัดการศึกษา มีบทบาทสำคัญโดยตรงต่อคุณภาพของสถานศึกษา การปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีทั้งหมด 7 โรงเรียน ยังประสบปัญหาการบริหารงานด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ สถานศึกษายังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งในด้านการพัฒนาครู การนิเทศการสอน และการประเมินผลการจัดการเรียน การสอน แม้ว่าสถานศึกษาจะมีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและประสบการณ์ร่วมกัน การสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการยังขาดความเป็นระบบและขาดความครอบคลุมในหลายด้านที่จำเป็นต่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ความสามารถในการขับเคลื่อนการพัฒนาการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังมีข้อจำกัด สถานศึกษาหลายแห่งยังประสบปัญหาภาระงานด้านการบริหารที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนข้อจำกัดด้านระยะเวลาในการดำเนินงานให้แล้วเสร็จตามกรอบที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด รวมถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้การดำเนินงานด้านวิชาการได้รับความสำคัญลดลง อย่างไรก็ตาม การรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมแตกต่างกันไปตามมุมมองประสบการณ์ และบริบทการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงในการจัดการเรียนการสอน และเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการทั้งหน่วยงานสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนำไปใช้วางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพในการบริหารงานวิชาซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามจุดหมายของหลักสูตร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้วิจัย

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 412 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 201 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 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. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากกึ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้จำนวนแบบสอบถาม 40 ข้อ

3.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

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

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนพระครูพิทยาคม อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

3.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

3.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 201 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 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 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านกำหนดพันธกิจของโรงเรียน	4.31	0.50	มาก
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	4.22	0.65	มาก
3. ด้านการนิเทศการสอน	4.32	0.55	มาก
4. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	4.46	0.41	มาก
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน	4.37	0.46	มาก
รวม	4.34	0.39	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.41) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.46) ด้านการนิเทศการสอน ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.55) และด้านกำหนดพันธกิจของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.50) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.65)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต พุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 132)		(n = 69)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดพันธกิจ	4.28	0.48	4.38	0.55	.658	.511
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	4.45	0.71	4.49	0.67	.753	.452
3. ด้านการนิเทศการสอน	4.52	0.68	4.54	0.66	.545	.586
4. ด้านการติดตามกำกับความก้าวหน้าของนักเรียน	4.44	0.41	4.32	0.56	.760	.448
5. ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียนการสอน	4.38	0.43	4.35	0.50	.457	.648
รวม	4.32	0.38	4.37	0.41	-.920	.359

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p
	ต่ำกว่า 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	(n = 132)		(n = 69)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดพันธกิจ	4.30	0.50	4.32	0.51	-.217	.828
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	4.18	0.67	4.29	0.62	-1.165	.246
3. ด้านการนิเทศการสอน	4.32	0.54	4.32	0.55	0.52	.959
4. ด้านการติดตามกำกับความก้าวหน้าของนักเรียน	4.46	0.42	4.45	0.39	.127	.899
5. ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางการเรียน การสอน	4.41	0.44	4.32	0.48	1.128	.155
รวม	4.34	0.40	4.34	0.39	-0.066	.948

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนงานวิชาการโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผล และใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรรับรู้ถึงความเอาใจใส่และความชัดเจนในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อลิสา อินทร์สุข (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอลิน จันทรมัย (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบริบทการบริหารจัดการของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพุทไธสงมีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรทุกระดับการศึกษามีโอกาสได้รับการสื่อสาร นโยบาย และการสนับสนุนด้านวิชาการในลักษณะใกล้เคียงกัน นอกจากนี้บุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีต่างมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน การรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจึงอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์การทำงานจริงในโรงเรียน มากกว่าความแตกต่างด้านคุณวุฒิทางการศึกษา ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจากรุวรรณ คาบแก้ว(2567) สรุปได้ว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) สรุปได้ว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาด้านสังกัด ส่งผลให้บุคลากรทุกกลุ่มได้รับการชี้แนะและการสนับสนุนด้านวิชาการ ในลักษณะเดียวกัน การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบันให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์แตกต่างกันสามารถเข้าถึงข้อมูล แนวปฏิบัติ และกระบวนการพัฒนางานวิชาการได้อย่างเท่าเทียม ส่งผลให้การรับรู้ต่อบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรไปรญาภา กระบุง (2568) สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับอิงอร บัวขจร (2566) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่ามีภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรนำผลไปใช้พัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการกำกับติดตามผลการเรียนของนักเรียน การนิเทศการสอน และการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารควรพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ติดตามและวิเคราะห์ผลการเรียน ของนักเรียน รวมทั้งใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน
3. ควรส่งเสริมการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ และพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการพัฒนา
2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังพื้นที่หรือระดับการศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบและยืนยันผลการวิจัย
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

บุญพา พรหมณะ. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช).

- พัชร อินทาบัจ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อิงอร บัวขจร. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- Boles, H. W., & Davenport, J. A. (1975). *Introduction to educational leadership*. Harper & Row.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Bush, T., & Glover, D. (2016). School leadership and management in South Africa: Findings from a systematic literature review. *International Journal of Educational Management*, 30(2), 211–231.
- Chell, J. (1995). *Introducing principals to the role of instructional leadership: SSTA research in brief*. ERIC.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาชำนิ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
 Strategic Leadership of School Administrators in the Chamni
 Educational Development Zone, under the Buriram Primary
 Educational Service Area Office 1.

วรพล วิเศษสัตย์¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Worapon Wisedsad¹ and Wiralpat Wongwatkasem²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302070@nmc.ac.th

(Received: 13 May, 2026; Edit: 13 May, 2026; accepted: 13 May, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาชำนิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 136 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.975 สถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาชำนิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาชำนิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The research purposes were to study and to compare the levels on the Strategic Leadership School Administrators in Chamni Education Development Area Under the Office of Burriram Primary Educational Service Area 1 classified by the education levels and work experience. The sample group was the 136 administrators and teachers academic year 2025. The research instrument was questionnaire with Index of Item Objective Congruence 0.67-1.00 and reliability 0.975. The data analysis statistics were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

1. The Strategic Leadership School Administrators in Chamni Education Development Area Under the Office of Burriram Primary Educational Service Area 1 found the overall was at high level; when each aspect consideration found all aspects were at high level.

2. The opinions comparison on The Strategic Leadership School Administrators in Chamni Education Development Area Under the Office of Burriram Primary Educational Service Area 1 classified by the education levels found the overall did different at the statistical significance level .05 and when classified by the work experience found the overall and each aspect did not different.

Keywords: Leadership, Academic Leadership, School Administrator

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทยไว้ว่า ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" และเป้าหมายการพัฒนาประเทศข้างต้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่จะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจาก ปัจจัยภายในและภายนอกประเทศในทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการของประเทศได้รับการพัฒนายกระดับไปสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม และพัฒนากลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ที่จะสร้าง และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ เพื่อยกระดับฐานรายได้ของประชาชนในภาพรวมและกระจายผลประโยชน์ไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี เก่ง มี วินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ "รู้ รับ ปรับใช้" เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐานระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษา โดยกำหนดการ พัฒนาการศึกษให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ดังนั้นผู้บริหาร เป็นผู้มีบทบาทและ อิทธิพลต่อการดำเนินงาน

ของสถานศึกษาที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ผู้เรียนยังได้รับการ พัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จึงได้มีการกำหนด นโยบายเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก เร่งพัฒนา ความแข็งแกร่งทางการศึกษาให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท เด็กพิการ และด้อยโอกาส มีความรู้ และทักษะแห่งโลกยุคใหม่ควบคู่กันไป ทั้งนี้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับนโยบายดังกล่าวมาปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาท ที่สำคัญต่อการดำเนินงานที่จะ นำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้เรียน จะได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองสูงสุด มีความรู้และทักษะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการเรียนรู้และการดำรงชีวิต ในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อมีภาวะผู้นำที่สูงย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงานทุกด้าน (ภูมิกร บุนนิก, 2563)

ภาวะผู้นำจึงถือเป็นบทบาทที่สำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ให้ครบถ้วนอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องปรับตัว และจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ให้สมาชิกในองค์กรพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และสนองตอบต่อนโยบาย กลยุทธ์ของสถานศึกษา ซึ่ง Bovee & Dovel (1993 : 468) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร กระบวนการภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ 1. ขั้นการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือปฏิบัติตามเป้าหมาย 2. ขั้นกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรและ 3. ขั้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม และวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนในเขตพัฒนาการศึกษาขำนิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นโรงเรียนที่มีจำนวนผู้เรียนไม่มาก ครูประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่สอนก็มีจำกัดตามไปด้วย ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมีข้อจำกัดหนึ่งทางด้านบุคลากร ประกอบกับเม็ดเงินที่ใช้บริหารจัดการสถานศึกษาก็มีจำนวนจำกัดตามไปด้วย ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาจึงมีความท้าทายเป็นอย่างมากในการจัดการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีแผนหรือแนวทาง ปฏิบัติที่เป็นแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดภายในสถานศึกษาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีความยืดหยุ่น และสามารถนำวิสัยทัศน์ ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หรือเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั่นเอง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยปกติแล้วผู้บริหารย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อนำสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่แสดงคุณภาพการศึกษาที่แท้จริงของชาติให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้จะต้องปรับบทบาทที่จะปฏิบัติในการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันในยุคปฏิรูปเช่นนี้ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำกลยุทธ์ จึงเป็นแนวทางที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงาน และถือเป็นการวางแผนการบริหารที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นกระบวนการของการบริหารจัดการองค์การโดยรวมที่เน้นการสร้างอนาคตในระยะยาว และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ตลอดจนเน้นการสร้างกลยุทธ์ขององค์การเพื่อความสำเร็จขององค์การในอนาคต ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์

ไปปฏิบัติการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ เพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนผ่านกระบวนการวิเคราะห์ต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาชำนาญการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาชำนาญการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาชำนาญการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในเขตพัฒนาการศึกษาชำนาญการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 207 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในเขตพัฒนาการศึกษาชำนาญการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 136 คนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) และได้โดยการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามตามแนวคิดของ Hitt, Ireland & Hoskisson (2007 : 24) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2560 : 74 – 84)

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก ขวัญใจ อับมา. (2565 : 112-118) ได้จำนวนแบบสอบถาม 50 ข้อ

3.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

3.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) $IOC = 0.67-1.00$

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่อยู่ในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

3.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.975

3.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 136 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาขำนิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (ขวัญใจ อับมา. 2565 : 112-118)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษา ชำนิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t - test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาชำนิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาชำนิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.11	0.68	มาก
2	การบริหารทรัพยากรในองค์กร	4.07	0.69	มาก
3	สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล	4.22	0.54	มาก
4	การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม	4.15	0.60	มาก
5	การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล	4.14	0.64	มาก
ภาพรวม		4.14	0.53	มาก

จากตาราง 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาชำนิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล ($\bar{X}$ = 4.22, S.D.=0.54) รองลงมาคือ การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ($\bar{X}$ = 4.15, S.D.=0.60) การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล ($\bar{X}$ = 4.14, S.D.=0.64) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.11, S.D.=0.68) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.07, S.D.=0.69)

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาชำนิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปรากฏดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาชำนิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับ ปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี		t	p- value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1.	การกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์	4.01	0.69	4.29	0.62	-2.37*	0.02
2.	การบริหารทรัพยากรในองค์กร	4.00	0.71	4.20	0.63	-1.70*	0.09
3.	สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	4.14	0.55	4.37	0.49	-2.53*	0.01
4.	การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม	4.12	0.60	4.20	0.61	-0.70	0.49
5.	การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล	4.04	0.71	4.31	0.48	-2.41*	0.02
ภาพรวม		4.06	0.55	4.27	0.48	-2.29*	0.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาขานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรไม่แตกต่าง

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาขานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1.	การกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์	4.04	0.71	4.19	0.63	-1.26	0.21
2.	การบริหารทรัพยากรในองค์กร	4.01	0.68	4.14	0.69	-1.08	0.28
3.	สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	4.19	0.57	4.27	0.50	-0.88	0.38
4.	การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม	4.10	0.63	4.21	0.57	-1.02	0.31
5.	การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล	4.08	0.68	4.21	0.59	-1.19	0.24
ภาพรวม		4.08	0.55	4.20	0.51	-1.29	0.20

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาขานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาชำนาญการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา เตชะคุหะ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย ยิ่งดั่ง (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากการสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาชำนาญการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจากทั้งหมด 5 ด้านซึ่งประกอบไปด้วย 1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร 3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล 4. การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม 5. การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุลและสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาชำนาญการเป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีการแข่งขันสูงมีการจัดหลักสูตรที่หลากหลาย มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาบริหารจัดการ พร้อมทั้งโรงเรียนมีความพร้อมทุกอย่างทั้งทุนทรัพย์และบุคลากร ซึ่งปัจจุบันสภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นทำให้องค์การต้องเผชิญกับคู่แข่งทั้งภายในและภายนอก ความผันผวนที่ไม่หยุดนิ่งของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทำให้เกิดอุปสรรคและปัญหาอย่างมากแก่องค์การอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้และปรับตัววิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการให้ทันสมัยและนำเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้ผู้บริหารควรมีความสามารถในการทำนายอนาคตด้วยสายตาที่กว้างไกล รักษาความยืดหยุ่น และใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็นทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ไม่ได้ต้องมีการปรับตัว ต้องสร้างกิจกรรมและโครงการใหม่ๆอยู่เสมอ ต้องมีกิจกรรมร่วมกับชุมชนและต้องพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียนอยู่ตลอดเวลาผลการตอบแบบสอบถามจึงอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาชำนาญการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาชำนาญการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล และด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิพาพร อาจปาสา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา เตชะคุหะ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การศึกษาเป็นตัวสนับสนุนทางด้านทักษะความรู้ ความคิด ความอ่าน การสั่งสมความรู้ การฝึกหัด ซึ่งทักษะของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน อันเป็นผลทำให้บุคคลมีวิธีคิด มีความคิดเห็น มีทัศนคติที่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาขานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิพาพร อาจปาสา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย ยิ่งดั่ง (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาขานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยจำแนกประสบการณ์ในการทำงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจากทั้งหมด 5 ด้านซึ่งประกอบไปด้วย 1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร 3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล 4. การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม 5. การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล กลุ่มสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาขานีมีการบริหารงานในกลุ่มที่เข้มแข็งมีการถ่ายทอดงานจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานมานานกับครูที่มีประสบการณ์น้อยตลอดเวลา เป็นรูปแบบโรงเรียนเล็กในโรงเรียนใหญ่ทำให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของครูตลอดเวลา บุคลากรที่มีประสบการณ์มากกับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยได้มีโอกาสทำงานร่วมกันตลอดเวลา มีกิจกรรมของบุคลากรในเขตพัฒนาการศึกษาขานีที่ทำกิจกรรมร่วมกันตลอดเวลาเช่น การแข่งขันกีฬา การเลี้ยงรับเลี้ยงส่งครู ผู้บริหารและประชุม อบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลา ทำให้มีแนวคิดไปทางเดียวกัน ทำให้ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาการศึกษาขานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการเปรียบเทียบจึงไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ระดับสถานศึกษาสถานศึกษา ควรนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้เป็นฐานในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ของการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อกำหนดแผนพัฒนาผู้บริหารให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และการนิเทศภายใน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ระดับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ การวางแผนระยะยาว ควรมีกิจกรรมกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเหมาะสม และคุ้มค่า ควรสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี การพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใสยุติธรรม ยึดหยุ่นในการบริหารงาน

1.3 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ในการประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อย่างชัดเจน พร้อมทั้งจัดทำโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาผู้บริหารที่สอดคล้องกับผลการวิจัย เช่น การอบรมเชิงลึก การโค้ช (Coaching) และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 ระดับนโยบายและการขับเคลื่อนระบบหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยบูรณาการเข้ากับแผนพัฒนาการศึกษาในระดับเขตพื้นที่และระดับประเทศ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมในการพัฒนา ทั้งนี้ ควรมีการติดตามและประเมินผลการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นระยะ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแนวทางให้มีความเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุมพื้นที่หรือบริบทที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น เขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความครอบคลุมและสามารถนำไปเปรียบเทียบ อ้างอิง และใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบายได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ขนาดสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กร หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษารูปแบบหรือแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตาม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยอาจพัฒนาเป็นเครื่องมือหรือเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำไปใช้ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ควรดำเนินการวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อสร้างรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และทดลองใช้ในสถานการณ์จริง พร้อมทั้งประเมินผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถนำ

เอกสารอ้างอิง

ขวัญใจ อัมมา. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- จันทิวาพร อาจปาสา. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- ภูมิกร บุนกึ. (2563). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา*. วารสารการ บริหารการศึกษา, 15(2), 45–60.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- มัชฌิมา เตชะคฤหะ. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สมชาย ยิ่งดั่ง. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ จังหวัด นครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี* (พ.ศ. 2561–2580). สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Bovee, C. L., & Dovel, G. P. (1993). *Management*. McGraw-Hill.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2007). *Strategic management: Competitiveness and globalization* (7th ed.). Thomson South-Western.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

**ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
Management Skills of School Administrators in the 21st Century
of the Kurumitr School Network, Sikhio District,
under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service
Area Office 4**

ปิยธิดา สมสิริแสงจันทร์¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Piyathida somsirisaengchan¹ and Wiralpath Wongwatkasem²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : fernnatcha11030@gmail.com

(Received: 2 April, 2026 ; Edit: 10 May, 2026; accepted: 10 May, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 และ 2) ศึกษาเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ประชากร คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2568 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน ได้จากวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (T-Test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร; ผู้บริหารสถานศึกษา; ศตวรรษที่ 21

Abstract

This research aimed to: (1) examine the management skills of school administrators in the 21st century in the Kurumitr School Network, Sikhio District, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4; and (2) compare the management skills of school administrators in the 21st century in the Kurumitr School Network, Sikhio District, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, classified by educational level and work experience. The population consisted of school administrators, teachers, and educational personnel in the Kurumitr School Network, Sikhio District, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, in the 2025 academic year. The sample comprised 135 participants, selected by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire using a rating scale. The index of item-objective congruence (IOC) ranged from 0.67 to 1.00, and the reliability coefficient was 0.92. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and t-test (T-test).

The research findings revealed that:

1. The overall 21st-century administrative skills of school administrators in the Kurumitr School Group, Sikhio District, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, were at a high level.
2. A comparative analysis of the 21st-century administrative skills of school administrators in the Kurumitr School Group, Sikhio 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 individual aspects.

Keywords: Management skills; School administrators; 21st century

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลกมีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้นโลกที่เคยกว้างใหญ่กลายเป็นโลกไร้พรมแดน นับจากนี้ต่อไปโลกกำลังก้าวเข้าสู่ระยะแห่งการเปลี่ยนยุคเปลี่ยนสมัย ซึ่งเป็นการเปลี่ยนผ่านที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของประวัติศาสตร์โลกในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวทำให้เกิดเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบ

ของประเทศเพื่อการแข่งขันและ ยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการดำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศ ที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคม คุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมไปอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน เพื่อให้สอดคล้องกับปัจจุบันมากที่สุด โดยลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความรู้พื้นฐานแล้วยังต้องมีทักษะทางด้านการคิดและ การสื่อสารรวมถึงทักษะการจัดการสารสนเทศ และความสามารถในการเรียนรู้ต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยี ดังนั้น เพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการใช้ชีวิตจึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการเรียนการสอนโดยไม่ใช่แค่เป็นการปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่เป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเรื่อย ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีการใช้ชีวิตที่แตกต่างจากผู้เรียนในยุคต่าง ๆ ที่ผ่านมา เครื่องมือสื่อสาร และเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันผู้เรียนจึงต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ ในศตวรรษที่ 21 มีการจัดการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเป็นคนที่มีสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตบ่มเพาะความคิดการเรียนรู้ที่ปลูกฝังให้มีจิตสาธารณะ เป็นคนที่พึ่งพาตัวเองได้และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีความสมดุลในชีวิตคือทั้งความรู้ และศีลธรรม การปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาและวิธีการสอนเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะหลักสูตรการศึกษาถือเป็นการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และผลลัพธ์ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักเรียนในประเทศ ดังนั้น การปฏิรูปหลักสูตรจึงต้องจะนำไปสู่การปลูกฝังความรู้ ทักษะ และค่านิยมต่าง ๆ ที่เยาวชนควรจะต้องมี เพื่อให้พวกเขาไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ในการเรียนการสอน ต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนทั้งในห้องและออนไลน์กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม เน้นการลงมือทำปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นมากกว่าที่จะจดจำเนื้อหาในห้อง เป็นการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนร่วมกันระหว่างเพื่อนกับครูการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นการเรียนรู้ที่ไม่ใช่แค่ความรู้ แต่เป็นการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ ตลอดชีวิตนั่นเอง

สิ่งที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไก และตัวแปรสำคัญในด้านจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำ นโยบายจากส่วนกลางลงสู่การปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์กรของตนเอง ซึ่งต้องทำงานร่วมกับบุคลากรอื่น ๆ ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของ สถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความเป็นผู้นำในกระบวนการ ความคิดสร้างสรรค์บูรณาการการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ร่วมกับทักษะการบริหารงานเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตาม เป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องมีทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ซึ่งต้องใช้ความสามารถและ ความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ช่วยให้ผู้ผู้นำมีความเข้าใจในประสบการณ์

และ เข้าใจคุณค่าของความเป็นผู้นำในตัวเอง ตระหนักถึงวิธีการจัดการความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมพฤติกรรมและพัฒนาความสามารถพิเศษของความเป็นผู้นำมุ่งบรรลุเป้าหมายของ การปฏิบัติงานร่วมกัน ภายใต้ความท้าทายต่าง ๆ โดยให้ทุกคนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวางแผนไปสู่เป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (Essential Leadership Skills in the 21st Century) ต้องการ ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Corporate Leadership) มากกว่าผู้นำแบบใช้อำนาจหรือการบังคับ ผู้จะต้องให้การศึกษาและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม (วิโรจน์ สารัตนะ, 2556)

จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ได้มีการพัฒนาสถานศึกษายกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กสู่ศูนย์เรียนรู้คุณภาพ โรงเรียนสู่ศูนย์เรียนรู้คุณภาพ พัฒนาครูทั้งระบบและพัฒนาโรงเรียนเป้าหมายให้มีคุณภาพ มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาสามารถยกระดับคุณภาพ ได้ในระดับที่น่าพอใจ แต่ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากยังประสบปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน ซึ่งในการแก้ปัญหาผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการใช้ความรู้และความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการบริหารงานตามภารกิจหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารอย่างเต็มศักยภาพให้สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา โดยอาศัยทรัพยากรบุคคล และกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความเป็นมา และความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ว่าในสภาพดำเนินการปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 มากน้อยเพียงใด และแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ควรเป็นเช่นไร ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะ ของผู้บริหารและเป็นข้อมูลนำไปใช้ในการวางแผนงานตลอดจนพัฒนาการทักษะ การบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสี่คิ้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสี่คิ้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้วิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสี่คิ้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 135 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 103 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ ดังนี้

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

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามแนวคิดของ Davis, et. al. (1989: 319-340), Griffin (2013,13-15) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากสุรัสวดี ชื่นวงศ์ (2566) ได้จำนวนแบบสอบถาม 37 ข้อ

3.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

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

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 35 คน ในกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

3.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

3.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสี่คิ้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 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

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสี่คิ้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสี่คิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปรากฏดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมนตร อำเภอสี่คิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการสร้างทีมงาน	4.73	0.15	มากที่สุด
2	ด้านการแก้ปัญหา	4.96	0.12	มากที่สุด
3	ด้านการสื่อสาร	4.89	0.25	มากที่สุด
4	ด้านการตัดสินใจ	4.85	0.33	มากที่สุด
5	ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.74	0.27	มากที่สุด
ภาพรวม		4.83	1.78	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมนตร อำเภอสี่คิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}= 4.83$; S.D.= 1.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมนตร อำเภอสี่คิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อยู่ในระดับ มากที่สุด ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างทีมงาน ($\bar{X}= 4.73$; S.D.= 0.15) ด้านการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X}= 4.74$; S.D.= 0.270) ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X}= 4.85$; S.D.= 0.33) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X}= 4.89$; S.D.= 0.25) ด้านการแก้ปัญหา ($\bar{X}= 4.96$; S.D.= 0.12)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมนตร อำเภอสี่คิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมนตร อำเภอสี่คิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านปรากฏดังตารางที่ 2

ด้านที่	รายการ	ระดับ		สูงกว่าระดับ		t	P - value
		ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างทีมงาน	4.73	0.16	4.74	0.14	-0.27	0.25
2	ด้านการแก้ปัญหา	4.95	0.12	4.96	0.12	-0.19	0.78
3	ด้านการสื่อสาร	4.89	0.25	4.89	0.24	0.06	0.92
4	ด้านการตัดสินใจ	4.86	0.32	4.81	0.41	0.66	0.14
5	ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.73	0.28	4.76	0.25	-0.60	0.38
ภาพรวม		4.84	0.17	4.83	0.18	0.02	0.82

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตาม ระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวม ของผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}$ = 4.83, S.D.= 0.18) และผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X}$ = 4.84, S.D.= 0.17) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยรวม เฉพาะด้าน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม และรายด้านปรากฏดังตารางที่ 3 n = 135

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	P - value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างทีมงาน	4.27	0.16	4.73	0.15	-0.41	0.46
2	ด้านการแก้ปัญหา	4.96	0.12	4.96	0.12	0.34	0.94
3	ด้านการสื่อสาร	4.90	0.24	4.88	0.25	0.40	0.45
4	ด้านการตัดสินใจ	4.88	0.29	4.83	0.38	0.70	0.14
5	ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.74	0.27	4.74	0.27	-0.02	0.98
ภาพรวม		4.84	0.17	4.83	0.18	0.31	0.39

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวม ของผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X}$ = 4.84, S.D.= 0.17) และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ($\bar{X}$ = 4.83, S.D.= 0.18) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใน

ศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยรวม เฉพาะด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเข้าใจในหลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร สามารถประยุกต์และบริหารตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถบริหารงาน ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบ และเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้สามารถบริหารโครงการ กิจกรรม และทรัพยากรต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับแผนที่วางไว้ รวมทั้งบริหารงบประมาณได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถจัดให้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการ และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ เป็นไปตาม สอดคล้องนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (2560) สอดคล้องกับปัทมพร พงษ์เพชร (2561) ที่ได้ทำการศึกษา ทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวม และรายข้อ ด้านการสร้างทีมงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมและรายข้อ ด้านการแก้ปัญหา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารวางแผนการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้ประสบการณ์ประกอบกับข้อมูลสารสนเทศ มาวิเคราะห์ สถานการณ์ในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ ผู้บริหารพิจารณาตัดสินใจเลือกแนวคิดในการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ผู้บริหารวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหา และผู้บริหารคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ เปรียบเทียบเชื่อมโยงระหว่าง สารสนเทศกับข้อโต้แย้ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน

1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวม และรายข้อ พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมและรายข้อ ด้านการสื่อสาร พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถสื่อสารผ่านระบบออนไลน์เพื่อความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถเลือกรับข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันได้ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารในองค์กรได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสามารถสื่อสารอธิบาย

แนวคิดและข้อมูลของตนเองสู่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลหรือหน่วยงาน ตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความรู้ในการแยกแยะจำแนกความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรรับและไม่ควรรับ

1.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมนตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวม และรายข้อ พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมนตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมและรายข้อ ด้านการตัดสินใจ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารระบุถึงหนทางเลือกต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการตัดสินใจ และผู้บริหารประเมินทางเลือกแต่ละทางตามหลักเกณฑ์ที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างลำดับความสำคัญของน้ำหนักและข้อจำกัดของหลักเกณฑ์ในการประเมินต่าง ๆ ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมเกี่ยวกับการดำเนินงานตามสถานการณ์นั้น ๆ อย่างมากที่สุด ผู้บริหารมีการสร้างหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจ ผู้บริหารวางแผนปฏิบัติงานอย่างรอบคอบตามวิธีทางที่เป็นไปได้ ผู้บริหารกำหนดทางเลือกและทางออกสำหรับสถานการณ์และปัญหาไว้อย่างหลากหลาย ๆ ทาง ผู้บริหารยอมรับเหตุผลในความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจ ผู้บริหารประเมินค่าและวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเพื่อแยกข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็นได้ ตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเกี่ยวกับสิ่งที่คาดหวังจะให้สัมฤทธิ์ผล

1.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมนตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวม และรายข้อ พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมนตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมและรายข้อ ด้านการการใช้เทคโนโลยี พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุม ภายในสถานศึกษา ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการสั่งการให้เกิดความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาจัดทำสื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษา ผู้บริหารมีความสามารถในการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของ สถานศึกษาในระบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนำมาปรับใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

1.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมนตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวม และรายข้อ พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมนตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมและรายข้อ ด้านการสร้างทีมงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจด้วยการยกย่อง ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถนำพาและพัฒนาบุคลากรให้สามารถ เป็นผู้นำในการเผยแพร่การทำงาน ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในทีมร่วมกันคิดแก้ปัญหา และรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนานตนเองและแบ่งปันความรู้ในการทำงาน ผู้บริหารสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำงานของ บุคลากรในองค์กร

ผู้บริหารสามารถนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและเป็นผู้ตามที่ดีเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ผู้บริหารสามารถสร้างความไว้วางใจและความสามัคคีในองค์กร และผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดผู้บริหารส่งเสริมคุณธรรมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ในการปฏิบัติงาน

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรเห็นว่ามี การใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะ มีความรู้ความชำนาญมีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องรวดเร็ว สอดคล้องกับ กับงานวิจัยของ สุวัฒน์ กุเกียรติกาญจน์ และวิจิต แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าครูที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากยังไม่มีเทคนิคการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนการกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้ยังไม่ชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลของสารสนเทศน้อย ส่วนด้านการแก้ปัญหา อาจมีเทคนิควิธีการในการ ปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ เทคนิคในการใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีได้อย่าง คล่องแคล่ว และมีเทคนิคในการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดิภาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงาน ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี จำแนกตามเพศ และขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ เป็นแนวทางในการส่งเสริมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน โดยการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมออนไลน์ที่สอดคล้อง กับความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการสร้างทีมงาน 1.1) ควรมีการนำเสนอผลงานขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม 1.2) ควรมีการนำพาและพัฒนาบุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำในการเผยแพร่การทำงาน 1.3) ควรมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานมากขึ้น 2. ด้านการแก้ปัญหา 2.1) ควรมีการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ เปรียบเทียบเชื่อมโยงระหว่างสารสนเทศกับข้อโต้แย้งในการแก้ปัญหาต่าง ๆ 2.2) ควรใช้ประสบการณ์ประกอบกับข้อมูลสารสนเทศมาวิเคราะห์สถานการณ์ในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบมากขึ้น 3. ด้านการสื่อสาร 3.1) ควรใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารที่หลากหลายในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานทั้งในและนอกองค์กร 3.2) ควรเพิ่มทักษะในการสื่อสารเพื่ออธิบายแนวคิดและข้อมูลของต่าง ๆ ได้อย่าง ชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3.3) ผู้บริหารควรมีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันได้ให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา 4. ด้านการตัดสินใจ 4.1) ควรมีการกำหนดทางเลือกและทางออกสำหรับสถานการณ์และปัญหาไว้หลาย ๆ ทาง 4.2) ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและวางแผนปฏิบัติงาน อย่างรอบคอบตามวิธีทางที่เป็นไปได้เพื่อให้การดำเนินงานสัมฤทธิ์ผล 5. ด้านการใช้เทคโนโลยี 5.1) ควรพัฒนาทักษะและความสามารถในการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของ สถานศึกษาในระบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 5.2) ควรพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมภายในสถานศึกษา 5.3) ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการ เรียนการสอนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตในการศึกษาที่จำกัดในหลาย ๆ ด้าน ดังนั้น หากมี ผู้สนใจศึกษาวิจัยในลักษณะนี้ต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
3. ควรศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มโรงเรียนคุรุมิตร อำเภอสีคิ้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติซึ่งเป็นแผนแม่บทของการจัด การศึกษาใน ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2560-2579)*. สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2568, จาก<http://www.lampang.go.th/>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2542). *การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน.
- ปัทมพร พงษ์เพชร. (2561). *ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. , มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

- วิโรจน์ สารัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีที่คณะต่อการศึกษา ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- สัตบุษย์ โพธิ์. (2564). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21*. วารสาร การบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(38), 42-50.
- สุวัฒน์ กุ้เกียรติกาญจน์ และวิจิต แสงสว่าง. (2564). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10(3), 68-80.
- อติกาญจน์ ศรีสังข์. (2564). *ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม ความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., and Warshaw, P. R. (1989). *User acceptance of computer technology: a comparison of two theoretical models*. Management science, 35(8), 319-340.
- Griffin, R. (2013). *Management Principles and Practices*. Canada: Nelson Education.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitude*. Archives of Psychology 140: 1-55