

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

Journal of Administration and Social Science Review

ISSN 2730-3187 (Print)

ISSN 2985-1939 (Online)

กำหนดการเผยแพร่

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ กำหนดเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ (2 เดือน/1ฉบับ)

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นช่องทางการเผยแพร่ผลงานวิชาการ และผลงานวิจัยทางสหวิทยาการสังคมศาสตร์ของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ผู้สนใจทั่วไป และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการทางสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจน บทความวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

บรรณาธิการ

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี

กองบรรณาธิการ

พระเมธาวิไนยรส (สุเทพ พุทธรจรรยา), รศ.ดร.	นักวิชาการอิสระ
ผศ.ดร.สมบูรณ์ วัฒนะ	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.สมปอง สุวรรณภุมมา	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผศ.ดร.จักรวาล สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
อาจารย์พรพิมล ศิริวัฒน์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ปารมี วชิรปทุมมุตต์	โรงเรียนแม่จันวิทยาคม

เลขานุการ : นางสาวชุตินันท์ สุขไมตรี

ศิลปกรรม : นายปิยพงษ์ สันธนะกุล

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

เครือข่ายส่งเสริมงานวิชาการทางสังคมศาสตร์

สำนักการบริหารและสังคมศาสตร์ 157/17 หมู่ที่ 7 จ.นครปฐม

E-mail: sukmaintree1945@gmail.com

จัดพิมพ์โดย: เจ.ปริน เลขที่ 94 พระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, ศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์ สุคนธวรรณ), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาวิโรจน์ คุดติวิโร, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูสังฆรักษ์ศวีร์ ปมุตโต (เวชบุตร), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาชินกร สุจิตโต (ทองดี), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.โกณิษฐ์ ศรีทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.โชติ บดีรัฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รศ.ดร.สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
รศ.ดร.สุขพัฒน์ อนนธ์จารย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.กุลิสรา จิตรชญาวนิช	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
รศ.ดร.อัศวิน แสงพิกุล	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผศ.ดร.ตระกูล ชำนาญ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.สุรพล พรหมกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ประจักษ์ เฉิดโณม	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผศ.ดร.ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร	มหาวิทยาลัยสยาม
ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.ฐิติมา ให้อย่าง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ธรา อังสกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.พิมพ์พจี บรรจงปรุ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผศ.ดร.ภัทรพร พงศาปรมัตถ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ.ดร.ศุภกฤษฎี นิวัฒนานุกูล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.พิมภา ธรรมสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
ผศ.นฤมลวรรณ สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผศ.สุริวัตร จันทโรสภา	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.อดิศักดิ์ โชติธรรมธรา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ.ดร.สุนทร โชติติลก	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผศ.ดร.วิภาดา รัตนติลก ณ ภูเก็ต	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.ณัฐกาญจน์ นาคนวล	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.สืบพงษ์ พงษ์สวัสดิ์	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
อ.ดร.เฟื่องฟ้า ปัญญา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.วงศ์ชนก จำเริญสาร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.วิญญู กินแสน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อ.ดร.สาลิณี รักกัตัญญ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.จันทร์สุดา ไชยประเสริฐ	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
อ.ดร.พัชรินทร์ บุรณะกร	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
อ.ดร.ดิเรก หงส์ทอง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อ.ดร.ชัยวัช ศิริบรรพิตักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.ดร.สุนทรีย์ ตั้งศรีวงศ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.อุดมลักษณ์ ศรีซำชม	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.อุเทน ลาพิงค์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.บุญธรรม ทองยา	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.วีรณัฐ พรหมจักร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.เขมิกา ทองเรือง	มหาวิทยาลัยนครพนม
อ.สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
อ.สุดทัย ครูส่ง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อ.ธนรสมิ์ อีธรรนาเกียรติ	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
อ.สุพรรณิ บุญหนัก	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ศศิมาพร สร้อยกระโทก	วิทยาลัยนครราชสีมา
อ.กุลวดี คงปั่น	นักวิชาการอิสระ
อ.นุชจรี ทิยะบุญ	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
อ.ศิริพร อำไพลาภสุข	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
Totsaporn Intarabumrung	Roxbury Community College

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ฉบับนี้เป็นวารสาร ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2568 ที่ได้รับการรับรองคุณภาพวารสารจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) เพื่อรักษาคุณภาพของบทความให้เป็นไปตามเงื่อนไขและกติกาสากล กองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความ โดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์ และคัดเลือก กลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ รวมถึง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการ และเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ สำหรับเนื้อหาของวารสารฉบับนี้ ถือได้ว่ามีความโดดเด่นที่เน้นกระบวนการวิจัยที่เข้มข้น โดยภาพรวมหลักเป็นการพัฒนาจากงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะกรณีแต่ละบทความได้เน้นกระบวนการวิจัยเชิงลึกในหลายรูปแบบทั้งในรูปแบบของการสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม กอปรกับบทความส่วนใหญ่แสดงถึงการทำงานร่วมกันของผู้มีพหุปัญญาในลักษณะทีมงาน ทำให้บทความมีความละเอียด รอบคอบ ถี่ถ้วน มีการวิเคราะห์ถึงปัญหาและข้อเสนอแนะได้อย่างสมบูรณ์ น่าสนใจ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปทุกท่านที่ให้ความสนใจร่วมส่งบทความเผยแพร่ ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ และขอขอบพระคุณกองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ้อยแถลงบทความทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี
บรรณาธิการ

สารบัญ (Content)

	หน้า
กองบรรณาธิการ.....	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ.....	(2-3)
บทบรรณาธิการ.....	(4)
สารบัญ (Content).....	(5)-(8)
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย..... แสงดาว พันธุ์ตะ, จำนงค์ แจ่มจันทร์วงศ์, ฐิติอาภา ตั้งคำวานิช	1-12
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบพพร่องทางสติปัญญาโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6..... ณัฐพล สายใจดี, เปี่ยมพร สุทินฤกษ์, ฐิติอาภา ตั้งคำวานิช	13-24
การศึกษาค้นคว้าประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21..... กฤตยชญ์ เข้มไคร, ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์, วันเพ็ญ นันทะศรี	25-34
ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1..... เธียรโชติ ธรรมชื่น, จำนงค์ แจ่มจันทร์วงศ์, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	35-44
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย..... ภักวาลัญญ์ เขาพัง, ธนสาร เดชนะ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	45-54
สภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล..... วีรยุทธ ลอยเกตุ, ทิพย์กร สังข์ทอง, อัมพิกา เล่าประวัติกชัย, คมสัน สมคง, บุญसान ทรัพย์ทิก	55-66
คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ..... สุชกร ป้องภัย, สุธรรม พงศ์สำราญ	67-78
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)..... ปานทิพย์ สุวรรณโชติ, วัชร ย์สุนเทศ	79-90
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1..... ชุลีกร ชะพลพรรค, คทาเทพ จันท์เจริญ, ฐิติอาภา ตั้งคำวานิช	91-100

	หน้า
การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1..... มนสิชา ปิจดี, เปี่ยมพร สุทินฤกษ์, ฐิตาภา ตั้งคำวานิช	101-110
การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย..... อิทธิสรา ศิริมงคล, อินทร์ จันท์เจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	111-120
ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย..... เดชา ใจแปง, ธงชาติ วงษ์สุวรรณ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	121-132
ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย..... จิรวรรณ แก้วนิลตา, ธนสาร เดชนะ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	133-142
ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา..... ชยพล สุภาพพัฒน์, อิศเรศ จันท์เจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	143-156
การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย..... สายรุ้ง แสงสว่าง, เปี่ยมพร สุทินฤกษ์, ฐิตาภา ตั้งคำวานิช	157-166
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุดถิ่นไทย..... ฐิติชญาน์ พรหมวังขวา, อินทร์ จันท์เจริญ, ฐิตาภา ตั้งคำวานิช	167-178
ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา..... สุภาพรรณ ใจแปง, อินทร์ จันท์เจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	179-188
บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก..... จิตติมา ชุ่มมงคล, ธนสาร เดชนะ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	189-200
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา..... ภาณุมาศ ตีปกรณ, อินทร์ จันท์เจริญ, ฐิตาภา ตั้งคำวานิช	201-212
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา..... วสันต์ สุธรรมมา, อินทร์ จันท์เจริญ, ฐิตาภา ตั้งคำวานิช	213-224

	หน้า
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดมุสลิหิพระกุมารเยซู..... ศิริยุญา วงศ์จันสุ, ธงชาติ วงษ์สุวรรณ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	225-234
คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย..... อัญชลี ขาวลิ้นแสน, อิศเรศ จันทรเจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	235-246
ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ ของสถานศึกษากับบรรยากาศองค์กร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด พะเยา..... ปฐมพงษ์ สมเชื้อ, คชาเทพ จันทรเจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	247-256
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย..... สุพรรณิ สารมะโน, จำนงค์ แจ่มจันทร์วงศ์, จิตติอาภา ตั้งคำวานิช	257-264
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย..... ชาติรี ไชยรัตน์, เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	265-276
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงาน อาชีวศึกษาจังหวัดแพร่..... จิตติพันธ์ อุ่นภาส, อิศเรศ จันทรเจริญ, คชาเทพ จันทรเจริญ	277-284
ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3..... ชานนท์ จันตะคาด, อินทร์ จันทรเจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	285-292
ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา..... พิมพ์นารา เชื้อนเชียงสา, เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	293-302
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับใน เขตเมืองบุรี..... รัชริษา เกตุสาลี, วัชร ย์สุนเทศ	303-312
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีพริเมี่ยม สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย..... ณัฐวุฒิ จันทรแสง, คชาเทพ จันทรเจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	313-324
การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย..... ธัญญรัตน์ จำรัส, อิศเรศ จันทรเจริญ, คชาเทพ จันทรเจริญ	325-332

	หน้า
องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1..... วิลาสินี ทองเอียด, รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ	333-344
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า..... วรฤทธิ์ บุญเตี้ย, ชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา	345-354
การศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ปานตะวัน กาญจนพันธุ์, พรเทพ เสถียรนพเก้า, วันเพ็ญ นันทะศรี	355-364
การวิเคราะห์ความหมายอาณาจักรอยุธยาในนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทย พ.ศ. 2481-2562..... Niu Lurong, จันทร์สุดา ไชยประเสริฐ	365-378
ภาคผนวก..... หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์	379-384

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

Creative leadership of School Administrators: Affecting Teachers' Skills in the
21st Century under the Chiang Rai Provincial Office of Learning
Encouragement

แสงดาว พันธุ์ตะ¹ จ่านงค์ แจ่มจันทร์วงษ์² ธิตติอาภา ตั้งคำวานิช³

Sangdaw Panta, Chamnong Chamchantharawong, Thitiarpha Tangkavanich

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับทักษะครูในศตวรรษที่ 21 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย จำนวน 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามทักษะครูในศตวรรษที่ 21 วิเคราะห์โดยข้อมูล ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, $SD. = .61$) 2) ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, $S.D. = .58$) 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ด้านการยืดหยุ่น และปรับตัว (X_5) ด้านการไว้วางใจ (X_2) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 49.50

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ทักษะครูในศตวรรษที่ 21

Abstract

The research article's objectives were: 1) to study the level of creative leadership of school administrators; 2) to study the level of teacher skills in the 21st century; and 3) to study the creative leadership of school administrators, affecting teachers' skills in the 21st century. This study employed a quantitative research approach. There were 208 teachers at the educational institutions under the Chiang Rai Provincial Office of Learning Encouragement.

Received: 2024-10-18 Revised: 2024-11-04 Accepted: 2024-11-05

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: toykajo2528@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiang Rai College. E-mail: Chamnongcra@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiang Rai College. Corresponding author E-mail: thitiarpha.tangkawanich@crc.ac.th

The instruments consisted of a general information questionnaire, creative leadership questionnaire and teacher skills in the century 21 questionnaire. Data were analyzed by using mean, standard deviation, and multiple regression analysis (Multiple Regression Analysis).

The research results showed the following: 1) the creative leadership of school administrators was at a high level; 2) teacher skills in the 21st century was at a high level; and 3) the creative leadership of school administrators included a flexibility and adaptability aspect (X_5), trust aspect (X_2), and teamwork aspect (X_1). This could predict teacher skills in the 21st century with statistical significance at 0.05. Moreover, three variables could predict the variation on teacher skills in the 21st century were at 49.50%.

Keywords: creative leadership; teachers' skills in the 21st century

บทนำ (Introduction)

ในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ของโลกเป็นไปอย่างรวดเร็ว เมื่อสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลง มิติของสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมแบบเดิม ด้วยแนวคิด รูปแบบวิธีการ ความเชื่อและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ตามยุคสมัย ทุกคนต้องดำเนินชีวิตตามภาวะที่เปลี่ยนแปลงและต้องก้าวข้ามโดยสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมสมัยใหม่ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตข้างหน้า ให้สมบูรณ์อย่างเต็มกำลัง การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 1) สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพ ซึ่งประสิทธิผลสถานศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา (ณัฐธิดา งามตา, 2561:1) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องบริหารงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ (ชนาภรณ์ นิลพันธ์นันท, 2562:10) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงออกซึ่งการมีภาวะผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีลักษณะหรือพฤติกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ มีการสร้างบรรยากาศในการคิดนอกกรอบ โดยใช้วิธีการใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการช่วยสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่หรือนวัตกรรม (เรวัฒน์ ไชยบาล, 2566: 82) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพขององค์กร หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในสถานการณ์เปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (ปทุมพร เปียถนอม, 2561: 310) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย การมีวิสัยทัศน์ มีกระบวนการคิด เพื่อกำหนดเป้าหมายมองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา ในสถานการณ์ทุกมิติ แสวงหาวิธีการใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา (พัคตรัณภา หาญประชุม, 2565: 10) การทำงานเป็นทีมสามารถนำพาทีมให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน อาศัยการสร้างความร่วมมือ ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย (ทิมาพร มงคลถลาง, 2563:9) มีการยืดหยุ่นและปรับตัว

สามารถแก้ไขปัญหาในการปรับตัว ในทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารเชิงบวกเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาาร่วมกัน (เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์, 2562:16) และการไว้วางใจ ทำให้ครูและบุคลากรกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น มีความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกัน ในการทำงานของครู และบุคลากร มีการตัดสินใจที่น่าเชื่อถือ สามารถไว้วางใจ ได้อย่างยุติธรรม (ธนาภรณ์ นิลพันธุ์, 2562:6) มีความคิดสร้างสรรค์ มีการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้าแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ คิดนอกกรอบ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ (ณัฐ ช่วยงาน, 2565: 5) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ดีเยี่ยมจะส่งผลทำให้การพัฒนาครูและบุคลากร เกิดการมีส่วนร่วม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร สามารถช่วยให้สถานศึกษาขับเคลื่อนไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพได้

ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนในการจัดการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะของตนเอง และผู้เรียนไปยังจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้ ครูในฐานะผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะและมีเจตคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ด้วยเหตุปัจจัยทางสังคม เทคโนโลยีและการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นความสามารถของครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การที่ครูมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยี จะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้นักเรียนได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ และคณะ, 2565: 71) ทักษะการพัฒนาวิชาชีพ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาดน สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานตามความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ไปสู่ระดับมืออาชีพ ให้ความร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี (ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์, 2565: 201) ทักษะการจัดการชั้นเรียน ครูสามารถปรับรูปแบบการเรียนการสอนและห้องเรียนให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดบรรยากาศเพื่อให้เกิดความไว้วางใจระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนให้เป็นไปในทางที่เหมาะสม (วรรณภา จำเริญพีช, 2564: 9) ทักษะชีวิตและอาชีพ ครูที่สามารถดำเนินชีวิต สามารถปรับตัว มีความยืดหยุ่นในการทำงานทั้งส่วนตนเอง และการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีการวางแผนเผชิญกับปัญหาต่างๆ เพื่อแก้ไข สามารถจัดการกับปัญหากับสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน และการทำงานได้อย่างเหมาะสม (ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ และคณะ, 2565: 71) ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นคุณลักษณะของครูผู้ทำหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สามารถจัด และส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูสามารถเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนก้าวเข้าสู่โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยครูในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลายและทันสมัยกว่าในอดีต เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาของผู้เรียนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถแข่งขันในสังคมได้

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ภายใต้สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีหน้าที่ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัด ในจัดการศึกษาการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ให้กับประชาชนและผู้สนใจ มีการพัฒนาระบบการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมเสริมทักษะพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับ

ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เนื่องด้วยสภาพปัญหาและความต้องการของครูการศึกษาอบรมและการศึกษาตามอัธยาศัยยังมีความต้องการพัฒนาด้านทักษะยังอยู่ในระดับมาก จึงต้องได้รับการพัฒนาทักษะการสอนเทคนิคการถ่ายทอดของครู ฝึกกระบวนการเรียนรู้ การเรียนการสอนหลากหลายวิธีให้ความรู้เรื่องกระบวนการวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย เหมาะสมกับวัยของนักศึกษา เน้นกระบวนการกลุ่มเพื่อให้ นักศึกษาสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้มากขึ้น (ธนีสร เกษมสันต์ ณ อยุธยา, 2558: 582) ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนของครูหากไม่ได้รับการกระตุ้นจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ย่อมส่งผลให้ครูไม่ตระหนักในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้การพัฒนาตนเอง ซึ่งครูผู้สอนมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และเจตคติ (ฉัตรชัย หวังมีจมี, 2560: 49) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของครู โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเชียงราย

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้กำหนดขอบเขตที่จะทำการศึกษา ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเชียงราย จากการทบทวนวรรณกรรมและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1.ด้านการทำงานเป็นทีม 2. ด้านการไว้วางใจ 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 5.ด้านการยืดหยุ่น และปรับตัว และทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1.ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2.ทักษะการพัฒนาวิชาชีพ 3. ทักษะการจัดการชั้นเรียน 4.ทักษะชีวิตและอาชีพ

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเชียงราย 18 แห่ง จำนวน 412 คน ปีการศึกษา 2566

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเชียงราย จำนวน 201 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. 1970: 608) เพื่อป้องกันข้อมูลไม่สมบูรณ์จึงเพิ่มอีกร้อยละ 3 ของกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวนทั้งหมด 208 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง และโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของประชากร (Stratified Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ จำนวน 18 แห่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ได้แก่ 1) สกร.ระดับอำเภอขุนตาล 2) สกร.ระดับอำเภอเชียงของ 3) สกร.ระดับอำเภอเชียงแสน 4) สกร.ระดับอำเภอดอยหลวง 5) สกร.ระดับอำเภอเทิง 6) สกร.ระดับอำเภอป่าแดด 7) สกร.ระดับอำเภอพาน 8) สกร.ระดับอำเภอพญาเม็งราย 9) สกร.ระดับอำเภอเมืองเชียงราย 10) สกร.ระดับอำเภอแม่จัน 11) สกร.ระดับอำเภอแม่ฟ้าหลวง 12) สกร.ระดับอำเภอแม่ลาว 13) สกร.ระดับอำเภอแม่สาย 14) สกร.ระดับอำเภอแม่สรวย 15) สกร.ระดับอำเภอเวียงแก่น 16) สกร.ระดับอำเภอเวียงชัย 17) สกร.ระดับอำเภอเวียงเชียงรุ้ง 18) สกร.ระดับอำเภอเวียงป่าเป้า

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างเดือน มิถุนายน-กรกฎาคม พ.ศ. 2567

1.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 1.ด้านการทำงานเป็นทีม 2. ด้านการไว้วางใจ 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 5.ด้านการยืดหยุ่น และปรับตัว

ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Five's Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถาม ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Five's Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอรับเอกสารรับรองโครงการวิจัยในมนุษย์โดยผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยเชียงราย เพื่อพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างหมายเลข CRC.IRB No.038/2567 หลังจากได้รับอนุมัติจริยธรรมวิจัยแล้ว นำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม พร้อมแบบสอบถามไปยังแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถานศึกษาบางแห่ง ใช้เวลา 1-2 เดือน ในการเก็บข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและสมบูรณ์ จำนวน 208 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. ระดับภาวะผู้นำสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา และระดับทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงรายโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 73.10

2. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, $SD. = .61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, $SD. = .68$) และพบว่าด้านการไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก แต่มีคะแนนน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, $SD. = .83$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (n=208)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับ
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.30	.68	มาก
2. ด้านการไว้วางใจ	4.13	.83	มาก
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.24	.72	มาก
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.24	.68	มาก
5. ด้านการยืดหยุ่น และปรับตัว	4.19	.72	มาก
รวม	4.22	.61	มาก

3. ระดับทักษะครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$, $S.D. = .58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ย ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ อยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{x} = 4.33$, $SD. = .64$) และ ค่าเฉลี่ย ด้านทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับมากแต่มีคะแนนน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.18$, $SD. = .68$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของทักษะครูในศตวรรษที่ 21 (n=208)

ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.18	.68	มาก
2. ทักษะการจัดการชั้นเรียน	4.30	.62	มาก
3. ทักษะการพัฒนาวิชาชีพ	4.28	.66	มาก
4. ทักษะชีวิตและอาชีพ	4.33	.64	มาก

ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
รวม	4.27	.58	มาก

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย 1 โดยข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Multiple regression ดังนี้ Durbin Watson มีค่า 1.75 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 และ Tolerance มีค่าไม่เกิน 1 และค่า VIF มีค่าไม่เกิน 10 ดังนั้นจึงสามารถวิเคราะห์ผลด้วย Multiple regression ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 (n=208)

ตัวแปร	b	S.E. _b	β	t	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)	32.406	4.025		8.051	.000		
X ₅ ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว	1.124	0.210	0.348	5.355	.000	0.587	1.705
X ₂ ด้านการไว้วางใจ	0.734	0.234	0.260	3.142	.002	0.362	2.761
X ₁ ด้านการทำงานเป็นทีม	0.670	0.278	0.194	2.407	.017	0.380	2.632

R = 0.704, R² = 0.495, Adj. R² = 0.488, S.E._{est} = 8.34535, F = 66.766

Y = ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.22, SD. = .61) ทั้งนี้จากงานวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ให้ความสำคัญกับ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.30, SD. = .68) เป็นลำดับแรก ให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.24, SD. = .68) ด้านการมีวิสัยทัศน์ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.24, SD. = .72) ด้านยืดหยุ่นและปรับตัวค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.19, SD. = .72) เป็นอันดับรองลงมา และให้ความสำคัญ ด้านความไว้วางใจค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13, SD. = .83) เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การทำให้ครูในสถานศึกษารู้สึกว่าตนมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จให้การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ครูทุกคนในสถานศึกษา เพื่อให้ครูในสถานศึกษารู้สึกมั่นใจและพร้อมที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีความสามารถในการมองหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน การเปิดโอกาสให้กับความคิดใหม่ๆ มีภาพรวมที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตขององค์กร และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นให้กับทีมได้เข้าใจทำให้ครูในสถานศึกษา เห็นถึงความสำคัญและเป้าหมายของการทำงาน สามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเปิดกว้างและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมีทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากสมาชิกในทีม ผ่านการแสดงความซื่อสัตย์และโปร่งใส

และยุทธธรรมในการบริหารงานมีทักษะส่งเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกัน ในการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิมาพร มงคลแสง (2563: 75-76), ธิติสุตา แก้วหาญ และทนต์ศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2564: 169), ภูวนาท คงแก้วและ คึกฤทธิ์ ศิลาฉาย (2564: 89) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

2. ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ให้ความสำคัญ คือ ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .64) เป็นลำดับแรก ให้ความสำคัญ ด้านทักษะการจัดการชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .62) ทักษะการพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .66)) เป็นลำดับรองลงมา และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .68) เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูให้ความสำคัญกับทักษะชีวิตและอาชีพมากที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งหวังในการเตรียมความพร้อมให้มีทักษะในการดำเนินชีวิตและการทำงานในอนาคต เช่น การแก้ไขปัญหา และมีความยืดหยุ่นในการทำงานเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ การจัดการชั้นเรียนได้ให้ความสำคัญรองลงมา ซึ่งหมายถึงการควบคุมและดูแลสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มที่ในบรรยากาศที่เป็นระเบียบ การพัฒนาวิชาชีพเป็นอีกด้านที่ครูให้ความสำคัญ รองจากการจัดการชั้นเรียน โดยแสดงถึงความต้องการในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ครูให้ความสำคัญและมีความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการสนับสนุนให้ มีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เพียงพอ ส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ครูได้เห็นประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและเพื่อเป็นการพัฒนาทักษะของตนในการเป็นผู้จัดและส่งเสริมการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา จำเริญพิช (2564: 145) พบว่า ผลการวิเคราะห์ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปณิธิ เจริญรักษ์ (2563: 159) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านชีวิตและอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสำคัญ ได้แก่ ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการไว้วางใจ และด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมีทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและการปฏิบัติงานของครูได้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ครูสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันด้วยการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากสมาชิกในทีม ผ่านการแสดงความซื่อสัตย์และโปร่งใสและยุทธธรรมในการบริหารงานมีทักษะส่งเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงานของครูในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การทำให้ครูในสถานศึกษารู้สึกว่าตนมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จให้การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ครูทุก

คนในสถานศึกษา เพื่อให้ครูในสถานศึกษารู้สึกมั่นใจและพร้อมที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการมองหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน การเปิดโอกาสให้กับความคิดใหม่ๆ มีภาพรวมที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตขององค์กร และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นให้กับทีมได้เข้าใจทำให้ครูในสถานศึกษา เห็นถึงความสำคัญและเป้าหมายของการทำงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล ทองมูล (2564: 163) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู คือด้านความยืดหยุ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของเรวัฒน์ ไชยบาล (2566: 86) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู คือ ด้านความยืดหยุ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติสุตา แก้วหาญ และ ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2564: 169) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะครู พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อสมรรถนะครู

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถทำให้การบริหารงานสถานศึกษาขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ดีด้วยการมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยการทำงานเป็นทีม การยืดหยุ่นและปรับตัวในการทำงาน ตามสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การสร้างความไว้วางใจในการบริหารงานย่อมส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาทักษะของครู โดยเป็นการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาาร่วมกันโดยครูได้รับการส่งเสริมพัฒนาทักษะของตนเอง ในด้านการจัดการชั้นเรียน การพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้ครูสามารถเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนก้าวเข้าสู่โลกที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างรวดเร็ว โดยครูในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลายและทันสมัยกว่าในอดีต เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาของผู้เรียนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถแข่งขันในสังคมได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมและสนับสนุน การทำงานด้วยการยืดหยุ่น และปรับตัว ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสม เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู เพื่อให้ได้รับมุมมองที่หลากหลาย มีการสื่อสารกับครูที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.2 ผู้บริหาร สถานศึกษา ควรส่งเสริม และสนับสนุนการทำงานเป็นทีมร่วมกับครูในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกันกับครู ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ จะช่วยให้ครูปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารกับครูอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับข้อมูลที่สำคัญ สร้างความไว้วางใจ รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ และการวางแผน สนับสนุนการทำงานของครู แสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของครู สนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาคุณลักษณะในด้านอื่นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่นๆที่ส่งผลต่อทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดอื่น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินทิงกราฟฟิค จำกัด.
- ฉัตรชัย หวังมีจิมมี (2560).สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21: ปรับการเรียนรู้ เปลี่ยนสมรรถนะ. *Journal of HRintelligence*. 12(2): 47-63.
- ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*. 23(1): 192-204.
- ณัฐ ช่วยงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. *ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- ณัฐธิดา งามตา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 สหวิทยาเขตอินโขง. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณัฐพล ทองมูล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 10(40): 154-164.
- ทิมาพร มงคลแสง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธิติสดา แก้วหาญ และทะนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 6(4): 164-175.
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. *วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต วิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*.
- ธนีสร์ เกษมสันต์ ณ อยุธยา. (2558). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*. 10(4): 574-584.

- ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ และคณะ. (2565). ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 8(2): 65-76.
- ปณิธิ เจริญรักษ์. (2563). แนวทางพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี. ปรินญาโทหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปทุมพร เปียถนอม. (2561). ภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ:ปัจจัยสำคัญในการบริหารโรงเรียนพระราชวัง. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 46(2): 300-313.
- พัชรัตน์ภา หาญประชุม. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. ปรินญาโทการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภูวนาท คงแก้วและ ศักดิ์ฤทธิ์ ศิลาฉาย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2. Journal of Roi Kaensarn Academi. 6(4): 82-97.
- เรวัฒน์ ไชยบาล. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3.วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 6(1): 79-90.
- วรรณภา จำเริญพิช. (2564). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์การศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2.ปรินญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607-610.



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ
สู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา
โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6
Innovative Leadership of School Administrators Affects
Sports Excellence Management of Intellectual Disabilities Students
Under Office of Special Education Administration School, Group 6

ณัฐพล สายใจดี¹ เปี่ยมพร สุทินฤกษ์² ธิติอาภา ตั้งคำวานิช³
Nuttapon Saijaidee, Piemporn Sutinruek, Thitiarpa Tungkavanich

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และ ครู จำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม และ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรทั้ง 3 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา ได้ร้อยละ 47.10

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา;
นักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา

Received: 2024-10-18 Revised: 2024-11-04 Accepted: 2024-11-05

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School , Chiangrai College. E-mail saijaidee1987@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: PiempornSu @ gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail: thitiarpa.tangkawanich@crc.ac.th

Abstract

The research article's objectives were: 1) to study the innovative leadership of school administrators; 2) to study sports excellence management of intellectual disabilities students; and 3) to study the innovative leadership of school administrators, affecting sports excellence management of intellectual disabilities students. It was quantitative research approach. The sample consisted of 169 administrators and teachers. The research tools were a general information questionnaire, innovative leadership questionnaire, and a sports excellence management questionnaire. Data were analyzed by using mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research found that: 1) the innovative leadership of school administrators was at a high level; 2) The sports excellence management for intellectual disabilities students was at a high level; and 3) the innovative leadership of school administrators included a risk management aspect, teamwork and participation aspect, and creativity aspect. Moreover, this could predict the sports excellence management for intellectual disabilities students, at 47.10% with statistical significance 0.05.

Keywords: innovative leadership; sports excellence management; intellectual disabilities students

บทนำ (Introduction)

ประเทศไทยมีการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ทั้งในกลุ่มของคนปกติและคนพิการ ความสำเร็จของกีฬาไทยในการแข่งขันระดับนานาชาติที่ผ่านมา นั้น เกิดจากปัจจัยหลายประการ หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ คือ การบริหารจัดการกีฬาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การกำหนดนโยบายและแผนงานกีฬาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของประเทศไทย การจัดโครงสร้างองค์กรกีฬาที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรกีฬา การพัฒนาบุคลากรด้านกีฬา เป็นต้น ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนากีฬาไทยให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในระดับนานาชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

การพัฒนาทักษะกีฬาสำหรับคนพิการ เป็นหนึ่งในนโยบายพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติฉบับที่ 7 พ.ศ. 2565-2570 ว่าด้วยการสนับสนุนการสร้างการรับรู้และความตระหนักแก่เด็ก เยาวชน และประชาชน ทัวไป ผู้พิการ บุคคลกลุ่มพิเศษ และผู้ด้อยโอกาส ให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา มีน้ำใจนักกีฬาและมีวินัย เคารพกฎกติกามากขึ้นด้วยกีฬา นำไปสู่การพัฒนาจิตใจ มีการบริหารจัดการกีฬาที่โปร่งใส มีมาตรฐานสากล และมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สถานศึกษาถือเป็นสถานที่สำคัญต่อการพัฒนาทักษะกีฬาแก่นักเรียน โดยจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งครู บุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ รวมถึงระบบการบริหารงานของสถานศึกษา โดยมีระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพของเด็กพิการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2559) มีความมุ่งเน้นให้นานวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาให้มี

คุณลักษณะ สมรรถนะ และทัศนคติให้มีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ และนำมาใช้ในการแก้ปัญหา โดยการนำวิธีการหรือกระบวนการใหม่ ๆ มาปรับใช้ จากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง (จิรภา ประพันธ์พัฒน์, 2560; ปวีณา กันถิ่น, 2560: 1833 ; ภิรญา สายศิริสุข, 2561; อรพิน อิมรัตน์, 2561; ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563; บริพัฒน์ สารผล, 2565) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ช่วยในการขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินการใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (บริพัฒน์ สารผล, 2565)

สำหรับการพัฒนาทักษะกีฬาสำหร่านักกีฬาบกพร่องทางสติปัญญา ปัจจุบันปัจจัยการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ยังขาดความร่วมมือการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกในการจัดส่งนักเรียนพิการสู่ฝึกกีฬาพิการมีอาชีพ นอกจากนี้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านกีฬาโดยตรง ซึ่งในการพัฒนาปัจจัยดังกล่าว จำเป็นต้องพัฒนาแนวทางการพัฒนาหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีการจัดการทำงานอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้การบริหารให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดกระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในงานวิจัยนี้ จากการรวบรวมงานวิจัย หลักการบริหาร POLC (Louis A. Allen, 1958 อ้างถึงใน นาริรัตน์ เกื้อนคุ้ม, 2563) มักถูกมาใช้ในการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศทางกีฬาโดยมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ P การวางแผนงาน (Planning), O การจัดการองค์กร (Organizing), L การนำองค์กร (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งภาวะผู้นำ หรือการนำองค์กร (Leading) ถือหลักสำคัญอันหนึ่งที่สำคัญมากและถือว่าขาดไม่ได้ในการบริหารจัดการในปัจจุบัน

จากที่กล่าวไปข้างต้น การบริหารสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยส่งเสริม ทักษะ และกระบวนการต่าง ๆ สู่ความเป็นเลิศทางกีฬาของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาสามารถมาสร้างแนวทางเพื่อการปรับปรุง พัฒนา สร้างความเป็นเลิศด้านกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 6 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง

การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนงาน 2) การจัดการองค์กร 3) การนำองค์กร และ 4) การควบคุม

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ผู้บริหาร และ ครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ได้แก่ โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล โรงเรียนกาวิละอนุกูล และโรงเรียนน่านปัญญานุกูล จำนวน 297 คน ปีการศึกษา 2567

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และ ครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 จำนวน 169 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ 1) โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย 2) โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ 3) โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน และ 4) โรงเรียนกาวิละอนุกูล จังหวัดเชียงใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างเดือน มิถุนายน-กรกฎาคม พ.ศ. 2567

1.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง

ตัวแปรตาม การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์กร 3) การนำองค์กร และ 4) การควบคุม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และ 5) การบริหารความเสี่ยง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว, 2561: 24) โดยแบ่งช่วงของคะแนน ได้แก่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด 2 หมายถึง น้อย 3 หมายถึง ปานกลาง 4 หมายถึง มาก และ 5 หมายถึง มากที่สุด โดยมีค่าความตรง (Content Validity) IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาช (Cronbach's alpha) เท่ากับ .990

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว, 2561: 24) โดยแบ่งช่วงของคะแนน ได้แก่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด 2 หมายถึง น้อย 3 หมายถึง ปานกลาง 4 หมายถึง มาก และ 5 หมายถึง มากที่สุด โดยมีค่าความตรง (Content Validity) IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาช (Cronbach's alpha) เท่ากับ .979

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ผู้วิจัยยื่นเสนอขอจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ จากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย
- 3.2 เมื่อผ่านจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ โดยมีหมายเลขจริยธรรม CRC.IRB No.036/2567 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย ถึงโรงเรียนเฉพาะความพิการบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 6 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร
- 3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 169 ฉบับ พร้อมหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย ถึงผู้บริหารและครูโรงเรียนเฉพาะความพิการบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลวิจัย
- 3.4 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ บางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียนพร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์ เพื่อส่งคืนผู้วิจัย และบางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Google form เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว
- 3.5 ผู้วิจัยได้รับกลับคืนทั้งหมด จำนวน 169 ฉบับ นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อนำมาแปลผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์และประมวลผลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลผล โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนัก

บริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 6 โดยภาพรวมและรายด้าน (n= 169)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.36	0.43	มาก
2. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.20	0.47	มาก
3. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.22	0.38	มาก
4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.32	0.48	มาก
5. การบริหารความเสี่ยง	4.27	0.52	มาก
รวม	4.27	0.38	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.43) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.47)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 โดยภาพรวมและรายด้าน (n= 169)

การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การวางแผน (Planning)	4.39	0.46	มาก
2. การจัดการองค์กร (Organizing)	4.29	0.44	มาก
3. การนำองค์กร (Leading)	4.29	0.44	มาก
4. การควบคุม (Controlling)	4.26	0.47	มาก
รวม	4.31	0.36	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การวางแผน (Planning) ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.46) การจัดการองค์กร (Organizing) ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.44) การนำองค์กร (Leading) ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.44) และการควบคุม (Controlling) ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.47)

0.44), การนำองค์กร (Leading) ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.44), และการควบคุม (Controlling) ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 โดยข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Multiple regression คือ Durbin Watson โดยมีค่า 2.117 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 และ Tolerance มีค่าไม่เกิน 1 และค่า VIF มีค่าไม่เกิน 10 ดังนั้นจึงสามารถวิเคราะห์ผลด้วย Multiple regression ได้ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 (n=169)

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)	1.761	0.214		8.226	0.000		
X ₅ การบริหารความเสี่ยง	0.252	0.053	0.355	4.771	0.000	0.578	1.731
X ₄ การทำงานเป็นทีมและมี ส่วนร่วม	0.202	0.058	0.263	3.484	0.001	0.562	1.780
X ₂ การมีความคิดสร้างสรรค์	0.143	0.063	0.182	2.275	0.024	0.501	1.997

R = 0.686, R² = 0.471, Adj. R² = 0.462, S.E.-est = 0.268, F = 5.174

Y = การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรทั้ง 3 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ได้ร้อยละ 47.10

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม สามารถวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับ

บริบทสถานศึกษามีกระบวนการเผยแพร่วิสัยทัศน์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีกระบวนการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและยกระดับคุณภาพการศึกษา และสามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้กับบุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ สอดคล้องกับ ปวีณา กันธิณ (2560: 1833) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวังมีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด และ ด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า โดยภาพรวมทั้งรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.38) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การวางแผน (Planning) ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.46) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากว่า โรงเรียนมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ นำไปสู่ทางเลือกในการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศในการแข่งขันกีฬาระดับชาติ และได้รับเหรียญรางวัล มีการทบทวนแผน ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการกำหนดเป้าหมาย โดยใช้การรวบรวมข้อมูล ทบทวนการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน นอกจากนี้ มีการกำหนดแผนงานระยะสั้นและระยะยาวของหน่วยงาน เพื่อความเป็นเลิศทางด้านกีฬา และมีการวางแผนการจัดการทรัพยากรเพื่อความเป็นเลิศทางด้านกีฬา ในบริบทของโรงเรียนเฉพาะความพิการบกพร่องทางสติปัญญา ได้มีการเก็บสถิติข้อมูลการแข่งขันกีฬาคณพิการระดับชาติในทุกปีที่ผ่านมา เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมและบริบทในการฝึกซ้อมกีฬาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการค้นหาจุดเด่น จุดด้อย จุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษาในการพัฒนางานกีฬา นอกจากนี้ มีการทบทวนแผนการดำเนินงานโครงการกีฬาต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการ SWOT Analysis นำไปสู่ทางเลือกในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการจัดสรรบุคลากร ครูผู้ฝึกสอน ให้ตรงกับความถนัดและความสามารถของชนิดกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขัน มีการจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน และวางแผนการคัดเลือกนักกีฬาร่วมการแข่งขัน สอดคล้องกับ ฤทธิกร เกียรติกุลภักดี (2562: 9) ผลสภาพการบริหารจัดการโครงการกีฬาเพื่อการแข่งขันสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนแม่จันวิทยาคม จังหวัดเชียงราย ด้านมีการวางแผนนิเทศและการประเมินผลโครงการกีฬามีส่วนสนับสนุนการพัฒนาโครงการให้ดีขึ้น อยู่ในระดับดี

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากว่า ในส่วนของด้านการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา ในบริบทของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ โดยอาศัยการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการ ควบคุมกิจกรรมร่วมกัน ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด โดยสถานศึกษาจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพกีฬาคณพิการ มีการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานและประเมินโครงการอย่างต่อเนื่อง มีการ

จัดทำคู่มือการแข่งขันกีฬาในระดับต่าง ๆ ให้กับผู้ฝึกสอนและนักกีฬาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา เป็นต้น ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อการบริหารนั้นจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งครู ผู้ปกครอง บุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานภาครัฐ สำหรับการจัดการศึกษานั้น จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรผู้มีความชำนาญและมีประสบการณ์เข้าร่วมมือกันในลักษณะของการระดมพลัง คือ ทั้งโรงเรียน ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งต้องประสานกันในการทำงาน ทั้งในด้านนโยบาย และตลอดจนกระบวนการจัดการเรียนการสอนกีฬา เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพของเด็กพิการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ (รัชนีกร กุฎีศรี และ ปณิธาน วรรณวัลย์, 2561: 239) และด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลถึงความเป็นเลิศทางกีฬานั้น ต้องอาศัยการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จัดทำกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมด้านการอบรมให้ความรู้กับนักกีฬาและผู้ฝึกสอนกีฬาคนพิการ การคัดเลือกนักกีฬาที่เข้าร่วมโครงการในการเป็นนักกีฬาเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับต่าง ๆ การคัดเลือกผู้นำนักกีฬาเพื่อเป็นตัวแทนในการทำกิจกรรมกีฬาต่าง ๆ ทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา เป็นต้น สอดคล้องกับ อนุชิต โฉมศรี และ คณะ (2563: 178) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล มี 2 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X2) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X4) มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 67.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ วิทยากร ยาสิงห์ทอง และ กนกอร สมปราชญ์ (2560: 234) พบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าทำนายร้อยละ 53.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ จากการวิจัย คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนบกพร่องทางสติปัญญา ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยกำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นความสนใจและแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน ซึ่งทั้งหมดนี้มีส่วนช่วยในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนและทำให้สามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 นำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในตามสภาพบริบทจริงของโรงเรียน เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาให้ได้ตามมาตรฐานต่อไป

1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพการบริหารงานจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาวิจัยในประชากรและกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น โรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านบกพร่องทางการได้ยิน, ด้านบกพร่องทางการเคลื่อนไหวและสุขภาพ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.wattana.ac.th/wwa/news/moe2-2559.pdf>. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2566.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3353>. สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2566.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://gsmsis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=57632233110. สืบค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2566.
- นาริรัตน์ เกื้อนคุ้ม. (2563). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นัฐพงษ์เซลล์แอนด์เซอร์วิส จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว. (2561). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 3(1): 22-25.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. Veridian E-Journal, Silpakorn University. 10(3): 1833-1848.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปจภภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัชนิกร กุฎีศรี และ ปณิธาน วรรณวัลย์. (2561). ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. 7(25): 237-246.

- ฤทธิกร เกียรติกุลภักดี. (2562). แนวทางการบริหารจัดการโครงการกีฬาเพื่อการแข่งขันสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนแม่จันวิทยาคม จังหวัดเชียงราย. **วารสารครุศาสตร์วิชาการ**. 4(1): 1-13.
- วิทยากร ยาสิงห์ทอง และ กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 11(3): 234-244.
- อนุชิต โฉมศรี สุดารัตน์ สารสว่าง และ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. **วารสารบริหารการศึกษา มศว**. 17(32): 178-190.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

A study of the Components of 21th Century Competencies of School Administrators

กฤตยชญ์ เข้มไคร¹ ททรัพย์หิรัญ จันทรักษ์² วันเพ็ญ นันทศรี³
Krittayosh Khemkri, Suphirun Jantarak, Wanpen Nantasri

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากเอกสารและงานวิจัย 10 แหล่ง โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ที่ 6 หรือร้อยละ 60 และ 2) การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) และ 3 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ ระบุตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของความสำนึกรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการบริการที่ดี 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 6) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

คำสำคัญ (Keywords) : สมรรถนะในศตวรรษที่ 21; การประเมินความต้องการจำเป็น

Abstract

The objective of This research article aims to study the components of competencies for the administrators in the 21st century. It was conducted as a qualitative study through two steps: 1) synthesizing the components of competencies for The administrators in the 21st century from 10 sources of documents and research, selecting components with a frequency of 5 or 50%, and 2) evaluating the appropriateness of the components of competencies for

Received: 2024-10-19 Revised: 2024-11-05 Accepted: 2024-11-09

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: Krittayosh.kh66@snru.ac.th

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: Nonsamran2011@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: Wanphen48@gmail.com

administrators in the 21st century by 5 experts. The research instrument was a questionnaire with a 5-level rating scale, consisting of 3 main parts: 1) basic information of the experts, including position, educational background, and work experience, 2) opinions on the appropriateness of the components of competencies for administrators in the 21st century, and 3) opinions on the appropriateness of indicators for the components of competencies for administrators in the 21st century.

The research findings revealed that the components of competencies for educational administrators consist of 6 components: 1) self-development, 2) teamwork, 3) use of information technology in work, 4) good service, 5) visionary leadership, and 6) achievement orientation.

Keywords: the 21th century competencies; needs assessment

บทนำ (Introduction)

นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กำหนดให้มีการปรับปรุงระบบการศึกษาและการพัฒนาทักษะที่สำคัญ ที่จะทำให้ไทยบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มุ่งเน้นไปที่การเพิ่มศักยภาพ โอกาส และความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจภายในประเทศ และด้วยการที่ประเทศไทยกำลังกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ และสัดส่วนของประชากรในวัยทำงานที่ลดลงเรื่อย ๆ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ นั้นเป็นปัจจัยสำคัญของความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก ดังนั้นคุณภาพของระบบการศึกษา ตลอดจนสมรรถนะทักษะของผู้เรียน ผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะตอบโจทย์ตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565: 2)

แม้ที่ผ่านมา ประเทศไทยจะมีความก้าวหน้าในด้านการเข้าถึงการศึกษาในทุกระดับชั้น รวมทั้งมีการปฏิรูปเชิงโครงสร้างเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา แต่ประเทศไทยยังคงประสบความท้าทายอีกหลายประการ เช่น นักเรียนจำนวนมากยังไม่มีทักษะพื้นฐานที่ควรจะมี ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศและในระดับระหว่างประเทศ หรืออัตราส่วนของเด็กที่ไม่ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา ยังคงค่อนข้างสูง จึงทำให้เยาวชนจำนวนมากขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกแห่งความเป็นจริง

สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนารูปแบบการศึกษาด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกำกับดูแลองค์กรที่ดี เพื่อจะได้นำองค์ประกอบไปสู่แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้ เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (แบบการวิจัยเอกสาร) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัย เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยมีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์ จำนวน 10 แหล่ง เพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการบริการที่ดี 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 6) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.2 ขอบเขตด้านผู้ทรงคุณวุฒิ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยแบ่งเป็นผู้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และผู้ประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) อาจารย์ผู้สอนในระดับมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกทางด้านบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทด้านบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทด้านการศึกษา และมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในพื้นที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เดือนมกราคม 2567-มิถุนายน 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 1 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตรวจสอบความเหมาะสมโดยคณะกรรมการวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การใช้เครื่องมือการวิจัยแยกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยของร้อยละ โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ที่ 6 หรือ ร้อยละ 60 ขึ้นไป และขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปเพื่อให้ได้องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 21)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามที่ได้ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนักวิจัย ได้องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	พูนชาติ พงษ์พิมาย (2558)	ปาริฉัตร ช่อจิตต์ (2559)	พิชญะญ์ ลาวชัย (2562)	ณิธิ เรืองสุขอุดม (2563)	สิริพร ราศี (2564)	วัชรพงษ์ ลั่นเทพ (2564)	พงษ์พิชญ์ นิรุติตานนท์ (2564)	Mehmet Akif Helvaci (2564)	ธวัชชัย แสนดวง (2565)	สุชาวดี จักษ์ศรี (2565)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1	ด้านการพัฒนาตนเอง											8	80	✓
	ด้านการพัฒนาตนเอง	✓	✓		✓		✓	✓		✓				
	ด้านการบริหารตนเอง			✓										
	ด้านความมุ่งมั่นและพากเพียร					✓								
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์											8	80	✓
	ด้านการมีวิสัยทัศน์		✓		✓	✓		✓		✓				
	ด้านการวางแผนและการจัดการปัญหา			✓										
	ด้านทักษะชีวิตและความเป็นมืออาชีพ								✓					
	ด้านการบริหารอย่างยืดหยุ่น										✓			
3	ด้านการทำงานเป็นทีม											7	70	✓
	ด้านการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓				
4	ด้านการบริการที่ดี											7	70	✓
	ด้านการบริการที่ดี	✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓			
5	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน											7	70	✓
	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการ									✓				

ที่	สมรรถนะของผู้ บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	นักวิชาการ										องค์ประกอบที่คัดสรร		
		พุดชาติ พงษ์พิมาย (2558)	ปาริฉัตร ช่อจิตต์ (2559)	พิชญ์ภูริ ลาวัณย์ (2562)	ณิธิ เรืองสุขอุดม (2563)	สิริพร ราศี (2564)	ภัทรพงษ์ สันเทพ (2564)	พงษ์พิชญ์ นิรุติดินานนท์(2564)	Mehmet Akif Helvacı (2564)	ธวัชชัย แสนดวง (2565)	สราวุธ จักษ์ศรี (2565)		ความถี่	ร้อยละ
	ด้านการสื่อสารและการจูงใจ		✓		✓			✓		✓				
	ด้านการสื่อสาร			✓										
	ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี					✓								
6	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์											6	60	✓
	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓		✓			✓		✓				
	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						✓							
7	ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์											5	50	
	ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์		✓		✓			✓		✓				
	ด้านการเป็นนักวิเคราะห์และสร้างสรรค์					✓								
8	ด้านการเรียนรู้วัฒนธรรม											4	40	
	ทักษะการเรียนรู้วัฒนธรรม								✓					
	ด้านทักษะด้านข้อมูล สื่อ และเทคโนโลยี								✓					
	ด้านการรับรู้ในยุคโลกาภิวัตน์			✓										
	การบริหารงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้วยวิธีหลากหลาย										✓			
9	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร											4	40	
	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร		✓		✓			✓		✓				
10	ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง											3	30	
	ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์			✓										
	ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				✓									
	ด้านการบริการบริหารทันต่อการเปลี่ยนแปลง										✓			
11	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม											3	30	
	ด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรม					✓								
	ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู						✓							
	การบริหารงานเชิงรุกบนพื้นฐานของความรู้และการตัดสินใจอย่างมีคุณธรรม										✓			
12	ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน											1	10	
	ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน					✓								
13	ด้านการบริหารงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ											1	10	
	ด้านการบริหารงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ										✓			
	รวม	4	8	4	9	3	5	8	3	8	6			7

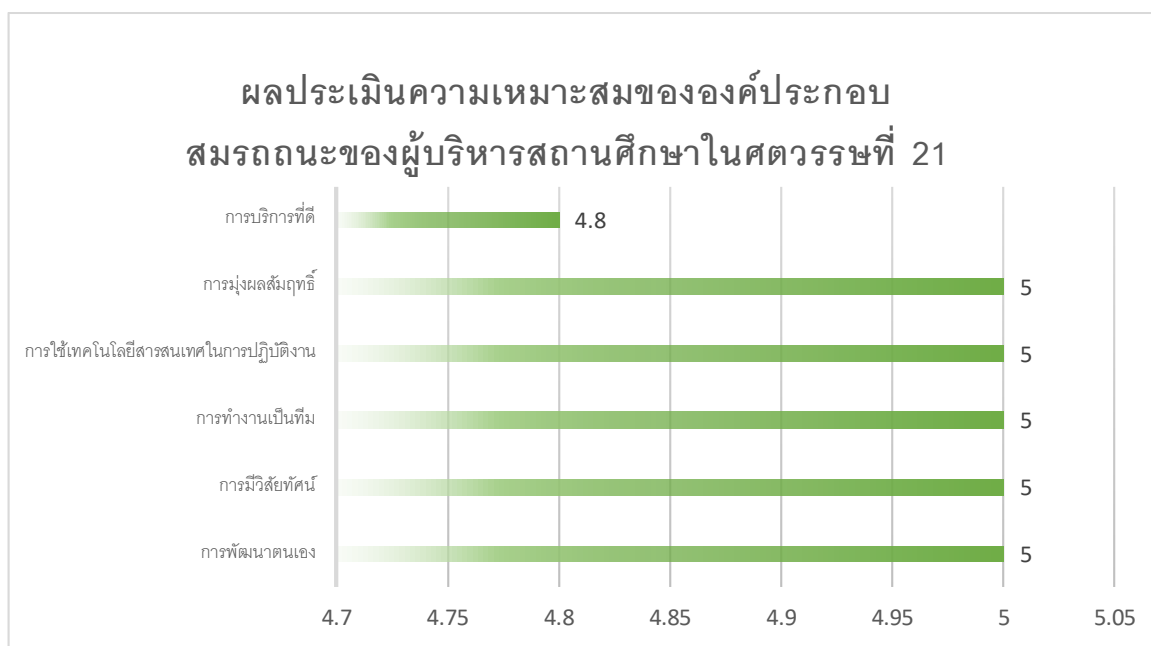
จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้จำนวน 10 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 60 ของความถี่ทั้งหมด และได้คัดสรรองค์ประกอบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการบริการที่ดี 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และ 6) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีรายละเอียดดังที่ปรากฏในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เรียงจากลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดมีรายละเอียดดังที่ปรากฏในตารางที่ 2 ดังนี้

องค์ประกอบ	การตรวจสอบวัดระดับความเหมาะสมจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ (N=5)		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
การพัฒนาตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
การมีวิสัยทัศน์	5.00	0.00	มากที่สุด
การทำงานเป็นทีม	5.00	0.00	มากที่สุด
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	5.00	0.00	มากที่สุด
การบริการที่ดี	4.80	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.96	0.18	มากที่สุด

จากตาราง 2 ผลการประเมินความเหมาะสมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนพบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบพบว่าทั้ง 6 องค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า การพัฒนาตนเอง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด การมีวิสัยทัศน์ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด การทำงานเป็นทีม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด การบริการที่ดี มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มีรายละเอียดดังที่แสดงในแผนภูมิที่ 1 ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 ผลประเมินความเหมาะสมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีองค์ประกอบอยู่ 6 องค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการบริการที่ดี 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และ 6) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้มีความเหมาะสม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาและประสบความสำเร็จในการบริหาร ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี ซึ่งแสดงว่าทั้ง 6 องค์ประกอบ เป็นสมรรถนะที่สำคัญ ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับทฤษฎีของ พุทธชาติ พงศ์พิมาย (2558: 28) ที่กล่าวไว้ว่า สมรรถนะพื้นฐานในการพัฒนาบุคคลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และสามารถใช้ทรัพยากรได้ทุกทิศทุกทางและคุ้มค่าต่อการลงทุนการนำมาใช้ในหน่วยงานจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านต่อตนเองก็คือการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559 : 21) กล่าวว่า สมรรถนะ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน และความสำเร็จขององค์การ และยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดีอีกด้วย ดังนั้น องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 6 องค์ประกอบ จึงเป็นองค์ประกอบหรือองค์คุณที่สำคัญในการที่จะนำไปใช้เพื่อการหาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย (Research Knowledge)

1. ทำให้ได้องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านทำงานเป็นทีม 4) ด้านการบริการที่ดี 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และ 6) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. ทำให้ทราบถึงความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อจะได้ได้องค์ประกอบสมรรถนะดังกล่าวนี้ ไปใช้ในการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อไป และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิธิ เรืองสุขอุดม. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปาริฉัตร ช่อชิด. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์. (2564). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พुरुชาติ พงษ์พิมาย. (2558). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ภัทรพงษ์ สันเทพ, เพ็ญภา สุขเสริม. (2564). สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 3. **วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. 11(3): 243-257.
- สิริพร ราศรี, จีรนาถ ภูริเศวตกำจร. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. **การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา**, (27 มีนาคม 2564) 99-108 วิทยาลัยนครราชสีมา: สำนักงานวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยนครราชสีมา.
- สุชาวดี จักชูศรี, พร้อมพิไลบัว สุวรรณ, วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง. (2565). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อตอบสนองต่อการศึกษาที่พลิกผัน. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**. 7(2): 1045-1056.
- Helvacı, M. A., & Yörük, Ş. (2021). The relationship between the school principals' level of 21st century skills and their capability to manage change at schools. **European Journal of Education Studies**. 8(8): 279-292.



ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา
กับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดกลาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

Relationship between the Administrative Process of the Educational
Institution and the Learning Environment Management for Medium-Sized
Educational Institutions, Chiang Rai Primary Education Area Office 1

เถียรโชติ ธรรมชื่น¹ จ่านงค์ แจ่มจันทร์วงศ์² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³

Thianchote Thamchuen, Chamnong Chamchantharawong, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา 2) การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 255 คน ด้วยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50, มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) 2) การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49, มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) และ 3) กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.730$, $P < .01$)

คำสำคัญ (Keywords) : กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา; การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้;
ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้

Received: 2024-10-21 Revised: 2024-11-05 Accepted: 2024-11-09

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: Tianchotthum2406@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: Chamnongcrc @ gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail: dr.w.siririth@gmail.com

Abstract

This research article aimed to study 1) the administrative process of educational institutions, 2) the arrangement of learning environments, and 3) the relationship between the administrative process of educational institutions and the arrangement of learning environments in medium-sized educational institutions under the Office of the Chiang Rai Primary Educational Service Area 1. It used a quantitative research approach. The research sample consisted of teachers at medium-sized educational institutions under the Office of the Chiang Rai Primary Educational Service Area 1. By simple random sampling, the instruments used were questionnaires, consisting of the school administration process and the learning environment arrangement. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation.

The results of the research showed that 1) the overall level of the Administrative Process of the Educational Institution was the highest, with an average of mean = 4.50 and standard deviation = 0.57 2); the overall level of the Learning Environment Management was high, with an average of mean = 4.49 and standard deviation = 0.57 and 3) 3); there was a significant positive correlation between Administrative Process of the Educational Institution and the Learning Environment Management for medium-sized Educational Institutions Chiang Rai Primary Education Area Office 1, with a high positive with statistic significant ($r_{xy} = 0.730$, $P < .01$).

Keywords: Educational institution management process; learning environment arrangement; relationship between educational institution management process and learning environment

บทนำ (Introduction)

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารและการคมนาคมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจการเมืองและวัฒนธรรม มีการจัดระเบียบทางสังคมกลายเป็นสังคมระบบเศรษฐกิจสากลที่ประเทศต่าง ๆ จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเตรียมคุณภาพของประชากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า “การศึกษา” เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามนุษย์เพื่อไปสู่การพัฒนาประเทศชาติเพราะการศึกษาช่วยพัฒนาคนอันเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง “เด็กฉลาด ชาติเจริญ” คำพูดนี้เป็นสิ่งสะท้อนสภาพสังคมรวมถึงการพัฒนาประเทศได้อย่างดียิ่ง ถ้าประชากรในประเทศได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพย่อมส่งผลให้ประเทศมีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความสามารถที่จะแข่งขันกับนานาประเทศได้ ซึ่งประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษามาโดยตลอดการจัดการศึกษา ในสภาพแวดล้อมที่ดีก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาชีวิตของมนุษย์ การได้อาศัยพึงพิงธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาความคิดความเจริญงอกงามจากธรรมชาติและสภาพแวดล้อมที่ดีเพราะสภาพแวดล้อมที่ดีที่เหมาะสมย่อมส่งเสริมให้เกิดความคิดการหยั่งรู้

การแก้ปัญหา ความซาบซึ้งและจินตนาการ ดังนั้นการเรียนรู้ที่ดีย่อมเกิดจากสภาพแวดล้อมที่ดีเช่นกัน (จุฬามาส ชุ่นห้วน, 2562: 1)

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่ขับเคลื่อนกลไกในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมที่ดีให้ทุกคนในสถานศึกษามีความรู้สึกอบอุ่นเมื่ออยู่ร่วมกัน คือสร้าง ความรัก ความผูกพัน ความเอื้ออาทรต่อกัน และสิ่งที่ควรให้ความสำคัญอย่างมาก คือ การจัดสภาพแวดล้อม ที่ครอบคลุมในทุก ๆ ด้านและสามารถตอบสนองต่อความต้องการอย่างหลากหลายของผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการ มีแรงจูงใจและเกิดความสุขความเต็มใจในการแสวงหาความรู้ ดังนั้น สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนา ได้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับอาคารเรียน อาคารประกอบ สถานที่บริเวณ รวมทั้งวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้เรียนซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน เป็นการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ ในการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ในการช่วยกันสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลสำเร็จทางการศึกษา บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ในทางกลับกัน สถานศึกษาที่ขาดการเอาใจใส่ด้านสภาพแวดล้อม หรือคุณค่าและความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอาจส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษาขาดการปฏิสัมพันธ์ที่ดีมีบรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ขาดความอบอุ่น ขาดบรรยากาศที่เป็นมิตร และขาดศรัทธาต่อสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้ส่วนประกอบของคำว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ขาดความสมบูรณ์ก็เป็นได้ (นพพงษ์ บุญจิตรราดูล, 2557: 3)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ปี การศึกษา 2566 มีจำนวน 52 โรงเรียน มีจำนวนครู 703 คน และจำนวนนักเรียน 20,062 คน มุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานสูงอย่างต่อเนื่องตลอดมา พร้อมทั้งมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามนโยบายรัฐบาลเพื่อให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับน่าอยู่น่าศึกษาและครูต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถนักเรียนสามารถเรียนรู้นำความรู้ไปใช้ในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม และการสร้างสภาพแวดล้อมใหม่การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านการจัดการแผนการเรียน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร ด้านอาคารสถานที่และด้านการจัดกิจกรรมมีอิสระในการจัดและอยู่ภายใต้กฎระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลักการจัดสิ่งแวดล้อมและความเป็นอย่างอื่น ให้ถูกสุขลักษณะจึงเป็นสิ่งจำเป็นมากประการหนึ่งของการจัดการศึกษาและการที่โรงเรียนจะดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เหมาะสมเพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพและศักยภาพได้เต็มที่บางโรงเรียน อาจประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการอาทิเช่น ปัญหาด้านความสะอาด ความเพียงพอของห้องน้ำ ห้องส้วม ห้องปฏิบัติการต่างๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2563)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่สอนและส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยทำการสำรวจความคิดเห็นของครูจากองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา 4 ด้านประกอบด้วย ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการสนับสนุนและประสานงานให้บุคลากรทุก

ฝ่ายมีส่วนร่วม ด้านการนิเทศกำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผล และจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ 6 ด้าน คือ ด้านอาคารสถานที่ ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการให้บริการผู้เรียน ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสนองความมุ่งหวังของผู้เรียน ด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียนและซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารได้นำไปวิเคราะห์การวางแผนการจัดการศึกษา กำหนดนโยบาย และรวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการบริหาร และด้านอาคารสถานที่ เป็นประโยชน์ต่อครูในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาของสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา กับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประกอบด้วยขอบเขตเนื้อหา ดังนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายและวางแผน 2) ด้านการจัดองค์กร 3) ด้านการสนับสนุนและประสานงาน และ 4) ด้านการนิเทศกำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผล และผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดกลาง ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านอาคารสถานที่ 2) ด้านสังคมกลุ่มเพื่อนครู 3) ด้านการให้บริการผู้เรียน 4) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความมุ่งหวังของผู้เรียน 5) ด้านการเรียนการสอน และ 6) ด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 52 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 703 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1, 2565: 18)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนขนาดกลางในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ได้กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973:

อ้างอิงใน สุทธิรัตน์ แซ่มซ้อย 2560: 7) ความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 255 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 1

1.4 ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 ถึง 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณา ภายใตกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่กำหนดไว้ แบ่งเป็น 3 ตอนประกอบด้วย ตอนที่ 1 สภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์สอน และตำแหน่ง/วิทยฐานะ เป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับ กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามประเมิน ค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับ การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ของสถานศึกษา จำนวน 34 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยัง สถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถาม

3.2 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย พร้อมแบบสอบถามส่งไปยัง ผู้บริหารสถานศึกษา ขนาด กลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยส่ง แบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนทางไปรษณีย์ในกำหนดเวลา 15 วัน ซึ่ง ผู้วิจัยได้จัดส่งซองเอกสารพร้อมแสตมป์ให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและไม่เสีย ค่าใช้จ่ายในการส่งแบบสอบถามกลับคืนมาให้กับผู้วิจัย

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบกระดาษ และผ่านระบบออนไลน์ ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับ คืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาไปอีก 5 วัน

3.4 นำแบบสอบถาม จำนวน 255 ฉบับ ที่ได้รับคืนมา คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้น แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการ วิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การวิเคราะห์การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา กับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553: 316)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา กับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง รองลงมาเป็นผู้ชาย จำแนกตามช่วงอายุส่วนใหญ่เป็นช่วงอายุ 36 - 45 ปี รองลงมาเป็นช่วงอายุ 25 - 35 ปี จำแนกตามวุฒิส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาโท จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ 6 - 15 ปี รองลงมาประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ 16 - 25 ปี จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน/วิทยฐานะ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งปัจจุบัน/วิทยฐานะครู คศ. 2 รองลงมา มีตำแหน่งปัจจุบัน/วิทยฐานะครู คศ. 3 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	69	27.1
หญิง	186	72.9
รวม	255	100.00
อายุ		
25 - 35 ปี	95	37.3
36 - 45 ปี	100	39.2
46 - 55 ปี	51	20.0
56 ปีขึ้นไป	9	3.5
รวม	255	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	161	63.1
ปริญญาโท	94	36.9
รวม	255	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ		
0 - 5 ปี	31	12.2
6 - 15 ปี	127	49.8

16 - 25 ปี	88	34.5
26 ปี ขึ้นไป	9	3.5
รวม	255	100.00
ตำแหน่งปัจจุบัน/วิทยฐานะ		
ครูผู้ช่วย	25	9.8
ครู คศ. 1	66	25.9
ครู คศ. 2	86	33.7
ครู คศ. 3	78	30.6
รวม	255	100.00

2. ระดับกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การนิเทศกำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผล (ค่าเฉลี่ย 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) รองลงมา คือ การสนับสนุนและประสานงาน (ค่าเฉลี่ย 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) การกำหนดนโยบายและวางแผน (ค่าเฉลี่ย 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวม

ด้าน	กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา	N = 255		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การกำหนดนโยบายและวางแผน	4.49	0.58	มาก
2	การจัดองค์กร	4.47	0.61	มาก
3	การสนับสนุนและประสานงาน	4.52	0.53	มากที่สุด
4	การนิเทศกำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผล	4.54	0.56	มากที่สุด
	โดยรวมทั้งหมด	4.50	0.57	มากที่สุด

3. ระดับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความมุ่งหวังของผู้เรียน (ค่าเฉลี่ย 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) รองลงมา คือ การเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมผู้เรียน (ค่าเฉลี่ย 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) สังคมกลุ่มเพื่อน (ค่าเฉลี่ย 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อาคารสถานที่ (ค่าเฉลี่ย 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) และ การให้บริการผู้เรียน (ค่าเฉลี่ย 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวม

ด้าน	การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้	N = 255		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	อาคารสถานที่	4.43	0.63	มาก
2	สังคมกลุ่มเพื่อน	4.44	0.58	มาก
3	การให้บริการผู้เรียน	4.43	0.59	มาก
4	การจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความมุ่งหวังของผู้เรียน	4.55	0.57	มากที่สุด
5	การเรียนการสอน	4.49	0.55	มาก
6	การจัดกิจกรรมผู้เรียน	4.49	0.55	มาก
โดยรวมทั้งหมด		4.49	0.57	มาก

4. กระบวนการบริหารของสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.730$, $P < .01$) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารของสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวม

	สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้		
	r	Sig.	แปลผล
กระบวนการบริหารของสถานศึกษา	0.730**	.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายเป็นประเด็น ดังนี้

1. กระบวนการบริหารของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาโดยสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการและรับผิดชอบงาน เช่น การบริหารงานบุคคล งานการเงิน งานวิชาการและการบริหารทั่วไป เพื่อความร่วมมือกันในการทำงาน สถานศึกษามีการติดตามตรวจการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน สถานศึกษามีการประเมินผลงาน/โครงการเพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานครั้งต่อไป และสถานศึกษามีการควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ทะเบียน การเงินและพัสดุให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิรัตน์ แหม่มซ้อย (2560: 149) พบว่า กระบวนการบริหารโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ โดยมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน มีความหลากหลายของกิจกรรมสำหรับผู้เรียน ในแต่ละปีการศึกษา เช่น กิจกรรมตลาดนัดตามรอยพ่ออย่างพอเพียง มีจำนวนห้องเรียนที่เหมาะสมกับจำนวนของนักเรียน และมีการจัดทำสื่อการเรียนการสอนเพียงพอที่จะเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ตำราเรียน สื่อจำลอง ภาพ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่ง

สอดคล้องกับการวิจัยของ ฐานิดา เกื่อนชำนาญ (2560: 59) พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในโรงเรียน สำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารของสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ ด้านสังคมกลุ่มเพื่อนครู ด้านการให้บริการผู้เรียน ด้านการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความมุ่งหวังของผู้เรียน ด้านการเรียนการสอน และด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน พบว่า กระบวนการบริหารของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะกระบวนการบริหารงานของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ อุดมการณ์ เป้าหมายของสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดนโยบายและวางแผน 2) ด้านการจัดองค์กร 3) ด้านการสนับสนุนและประสานงาน 4) ด้านการนิเทศกำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผล มีผลอย่างยิ่งต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับการวิจัยของ สุทธิรัตน์ แซ่มะน้อย (2560: 154) พบว่า กระบวนการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

1. กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารและสภาพบริบทของสถานศึกษา โดยสรุปกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาหลักๆ 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านนโยบายและวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการสนับสนุนและประสานงาน และด้านการนิเทศกำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผล
2. การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้เป็นการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารและสภาพบริบทของสถานศึกษา โดยสรุปการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาหลักๆ 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ ด้านสังคมกลุ่มเพื่อนครู ด้านการให้บริการผู้เรียน ด้านการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความมุ่งหวังของผู้เรียน ด้านการเรียนการสอน และด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน
3. กระบวนการบริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1. กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เท่านั้น ทั้งนี้อาจเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับสถานศึกษาในขนาดอื่นๆ ในระดับประถมศึกษา

1.2. กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เท่านั้น ทั้งนี้อาจเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับสถานศึกษาในระดับอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของกระบวนการบริหารสถานศึกษาอาจมีอิทธิพลในทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาในระดับการศึกษา อื่น ๆ เช่น ระดับปฐมวัย ระดับมัธยม ระดับอาชีวศึกษา เป็นต้น

2.3 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปพัฒนา ปรับปรุง สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาได้

เอกสารอ้างอิง (References)

- จุฑามาส ชุ่นห้วน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปรินยอมหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์โพรแกรสซิฟ.
- ฐานิดา เกื้อนชำนาญ. (2560). ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในโรงเรียน สำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรินยอมหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดูล. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: ตีรณสาร.
- สุทธิรัตน์ แซ่ม้อย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานโรงเรียนกับประสิทธิผลของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปรินยอมหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (2563). วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และยุทธศาสตร์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://chiangrai1.go.th/plans/> สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2566
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (2565). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2565. กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://drive.google.com/file/d/1qS-qR7FjZypLidr9n_mU-3DR8zHixCV/view สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2567

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาภาครัฐ
สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

Strategic Leadership Influencing Human Resource Management in Public
Educational Institutions under the Office of Chiang Rai Provincial Vocational
Education

ภักวณชัย เข่าฟ่ง¹ ธนสาร เดชชนะ² วีรพันธ์ ศรีฤทธิ์³

Phakwalan Khaofang, Thanasarn Dejchana, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาภาครัฐ (2) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ และ (3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายจำนวน 248 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นโดยภาพรวมเท่ากับ 0.936 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์และการถดถอย โดยวิธี Enter

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ร้อยละ 93.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.412 + 0.886 X_1 + 0.289 X_3 - 0.269 X_2 - 0.107 X_5 - 0.080 X_4$$

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; การบริหารงานบุคคล; สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

Abstract

The objectives of this research article were to study (1) the level of strategic leadership of public educational institutions, (2) the personnel management of public educational institutions, and (3) the strategic leadership influencing personnel management in public educational institutions under the Chiang Rai Provincial Vocational Education Office. This was a correlational research approach. The sample group used in the research consisted of 248 school administrators and teachers under the Chiang Rai Provincial Vocational

Received: 2024-10-24 Revised: 2024-11-05 Accepted: 2024-11-09

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: pkrv1818@gmail.com

² สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: Paewthanasarn@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Adviser in Educational Administration at Graduate School, Chiang Rai College. Corresponding author. E-mail: dr.w.siririth@gmail.com

Education Office. The instrument used was a questionnaire with an overall reliability of 0.936. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation, and regression analysis using the Enter method.

The research results found that (1) the strategic leadership of the public educational institutions under the Chiang Rai Provincial Vocational Education Office was overall at a high level, (2) the personnel management in the public educational institutions under the Chiang Rai Provincial Vocational Education Office was overall at the highest level, and (3) the strategic leadership influencing the personnel management in the public educational institutions under the Chiang Rai Provincial Vocational Education Office was 93.4 % with statistical significance at the 0.01 level, written as a regression analysis equation as follows:

$$\hat{Y}_{tot} = 1.412 + 0.886 X_1 + 0.289 X_3 - 0.269 X_2 - 0.107 X_5 - 0.080 X_4$$

Keywords: strategic leadership; human resource management;
Chiang Rai Provincial Vocational Education Office

บทนำ (Introduction)

ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการ และทักษะในการโน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นจูงใจให้ร่วมงานทุกคนร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ (พรพรรักษ์ กสิบุตร และคณะ, 2566: 102) ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานในสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องสามารถบริหารบุคลากร หรือผู้นำซึ่งทำหน้าที่วางแผน จัดการ ควบคุมดูแล และจูงใจหรือนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานลุล่วงตามเป้าหมาย (วรวรราช เทียมสุวรรณ และคณะ, 2562: 228) ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำจะสามารถรวมพลังสมาชิกฝ่ายต่างๆ ของสถานศึกษา สามารถสั่งการ ชี้แนะ และรับผิดชอบในการโน้มน้าวจิตใจให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อผลสำเร็จของสถานศึกษา และทำงานด้วยความเต็มใจในแต่ละสถานการณ์จึงจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557: 158) โดยที่การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นความสำเร็จของสถานศึกษาในการบริหารจัดการบุคลากร ซึ่งบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ให้เกิดความสำเร็จแก่สถานศึกษาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยที่บุคลากรทั้งสองประเภทนี้เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาและสอนในสถานศึกษาในแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน (ธารทิพย์ ไชยไวยาร และวรวิทย์ จินดาพล, 2560: 1036)

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เป็นสถานศึกษาภาคีรัฐบาลประกอบไปด้วย 8 สถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และในการบริหารจัดการดังกล่าวจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ หรือ บุคลากร โดยที่ในปัจจุบันผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารวัตถุมากกว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำให้ เกิดปัญหาที่ตามมามากมาย เกิดความขัดแย้ง การลาออก ดังนั้น ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยมีเนื้อหา 2 ประเด็น ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ของสถานศึกษา 2) การสนับสนุนวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 3) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 4) การบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา และ 5) การสร้างระบบควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การดำรงรักษาบุคลากร 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 700 คน จากสถานศึกษาภาครัฐบาล จำนวน 8 แห่ง ปีการศึกษา 2567 โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 248 คน จากการเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากนั้นใช้วิธีการคำนวณตามสัดส่วนของประชากรของแต่ละสถานศึกษา

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาภาครัฐบาล สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 8 สถานศึกษา ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย 2) วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย 3) วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย 4) วิทยาลัยเทคนิคเทิง 5) วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า 6) วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย 7) วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง และ 8) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยดำเนินการระหว่าง เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566 ถึง เดือน เมษายน พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (check list) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และ ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน แล้วนำมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

(IOC) แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ 0.936 รวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง จากผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยแบบสอบถามถึงสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 ฉบับ เพื่อขอความร่วมมือและตอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในขั้นต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติต่างๆ ด้วยคอมพิวเตอร์โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$)

ตารางที่ 1 รายงานค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐ ภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.63	0.92	มากที่สุด	1
2	การสนับสนุนวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล	4.59	0.94	มากที่สุด	2
3	การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	4.19	0.73	มาก	5
4	การบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา	4.30	0.76	มาก	3
5	การสร้างระบบควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.26	0.91	มาก	4
	รวม	4.39	0.85	มาก	

2. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$)

ตารางที่ 2 รายงานค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาภาคีรัฐภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.62	0.82	มากที่สุด	2
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.46	0.88	มาก	5
3	การดำรงรักษาบุคลากร	4.70	0.88	มากที่สุด	1
4	การพัฒนาบุคลากร	4.54	0.89	มากที่สุด	3
5	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.53	0.94	มากที่สุด	4
	รวม	4.57	0.88	มากที่สุด	

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาคีรัฐสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 3 รายงานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาคีรัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตัวแปรทำนาย	b	S.E.	β	t	p	Toleranc e	VIF
ค่าคงที่	1.412	0.168		8.417	0.000*		
การกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ ของสถานศึกษา (X_1)	0.886	0.020	1.057	43.231	0.000*	0.460	2.176
การสนับสนุนวัฒนธรรม ของสถานศึกษาที่มี ประสิทธิผล (X_2)	-0.269	0.026	-0.238	-10.536	0.000*	0.539	1.856
การนำกลยุทธ์ไปสู่การ ปฏิบัติ (X_3)	0.289	0.050	0.177	5.830	0.000*	0.297	3.368
การบริหารทรัพยากร ในสถานศึกษา (X_4)	-0.080	0.024	-0.086	-3.346	0.001*	0.411	2.432
การสร้างระบบควบคุม และประเมินกลยุทธ์ (X_5)	-0.107	0.027	-0.105	-4.011	0.000*	0.397	2.517

F=679.944, R=0.966, R Square=0.934

Std. Error of the Estimate=±0.162, p-value = 0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาคีรัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายพบว่า ตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ของสถานศึกษา (X_1) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X_3) สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (X_2) การบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา (X_4) และการสร้างระบบควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X_5) ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาคีรัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา

จังหวัดเชียงราย ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (Y_1) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) การดำรงรักษาบุคลากร (Y_3) การพัฒนาบุคลากร (Y_4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_5) โดยที่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.966 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ได้ร้อยละ 93.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.162 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score) ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.412 + 0.886 X_1 + 0.289 X_3 - 0.269 X_2 - 0.107 X_5 - 0.080 X_4$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ส่วนใหญ่มีการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ของสถานศึกษา และการสนับสนุนวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล เพื่อการวางแผนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ในส่วนของ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ การบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา และการสร้างระบบควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ผู้บริหารควรมีวิธีการใหม่ๆ ในการบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา ที่สามารถนำกลยุทธ์ต่างๆ ไปใช้ เพื่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาควบคู่กับการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ เพื่อให้ทราบว่าการกลยุทธ์ไปใช้มีข้อดี หรือข้อเสีย อย่างไร เพื่อจะได้นำข้อมูลดังกล่าวกลับมาทบทวนและทำการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดทิศทางใหม่ให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ เมีรี ศรีโยธา (2565) ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุรัตน์ เปี่ยมศิริ (2563) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีการดำรงรักษาบุคลากร โดยมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรยังคงปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาเดิม รวมถึงการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และมีความสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร เพื่อให้มีการส่งเสริมในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะต้องมีความสอดคล้องกับตำแหน่งและภาระหน้าที่ของงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีข้อกำหนดที่ต้องตรงกับตัวชี้วัดของการประเมิน เพื่อให้การประเมินการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม และยุติธรรมสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ สุธิณี ชูสุวรรณ และคณะ (2567: 522) ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ วิษณุกร แดงแก้ว (2563) ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวม

และรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการวางแผนสนับสนุนวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยการบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา และสร้างระบบควบคุมและประเมินกลยุทธ์ จึงส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลมีคุณภาพจากการธำรงรักษาบุคลากร โดยมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรยังคงปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาเดิมได้ รวมถึงการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และมีความสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร เพื่อให้มีการส่งเสริมในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่จะต้องมีความสอดคล้องกับตำแหน่งและภาระหน้าที่ของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารมีการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างสอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการจัดทำงบประมาณเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการประจำปี มีการจัดสรรทรัพยากร การจัดการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินงานกลยุทธ์ต่างๆ กับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มุ่งส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จึงส่งผลให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีการนำกลยุทธ์ที่วางไว้ไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับตัวบุคคล และบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ปรียกร อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2561: 12) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ
2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านการธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับสูงกว่าด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยที่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในระดับ สูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้าน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความทุ่มเทของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรแสดงตนให้เป็น

แบบอย่าง และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยอาจดำเนินการผ่านการทำงานแบบบูรณาการ และการจัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน เป็นต้น

1.2 การบริหารงานบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งเป็นด้านที่มีความสำคัญในการคัดเลือกบรรจุตำแหน่งงานต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับโครงสร้างของสถานศึกษา โดยที่สถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้แผนงานงานสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ

1.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบทบาทการเป็นผู้นำในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เช่น ด้านการดำเนินงานบริหารจัดการ และด้านการจูงใจ เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาแนวใหม่

เอกสารอ้างอิง (References)

- ธารทิพย์ ไชยโหวาร และวรวิทย์ จินดาพล. (2560). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตน้ำพอง-กระนวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. **เอกสารการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 8**. 20 มีนาคม 2561. 1036. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ปรีयर อรุณจินดาตระกูล และคณะ. (2561 กรกฎาคม-ธันวาคม). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. **วารสารบริหารการศึกษา มศว**. 15(29): 11-20.
- พรพรรษ์ กสิบุตร และคณะ. (2566, กันยายน-ตุลาคม). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม. **วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี**. 6(5): 99-117.
- เมธี ศรีโยธา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. **วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ. (2562, พฤษภาคม-สิงหาคม). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21. **วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต**. 15(2): 219-231.
- วิชญกร แดงแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. **วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). ภาวะผู้นำแบบบริการ: แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย. **มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์**.

- สุธินี ชูสุวรรณ และคณะ. (2567 พฤษภาคม-สิงหาคม). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช
เขต 3. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 9(2): 521-536.
- สุรัตน์ เปี่ยมศิริ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต
บางเขน. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing**. (5th ed.). New York: Harper Collins
Publishers.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607–610.
- Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale in Attitude Theory and
Measurement**. New York: Wiley & Son.



สภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
Human Resource Management Conditions and Problems Influencing the
Effectiveness of the Management of Small and Medium-Sized Enterprises
(SMEs) in the Bangkok Metropolitan Area and its Vicinity

วีรยุทธ ลอยเกตุ¹ ทีปกร สังข์ทอง² อัมพิกา เล่าประวัติชัย³ คมสัน สมคง⁴ บุญसान ธรรมทีก ⁵
Weerayoot Loikait, Teepakorn Sungthong, Ampika Laoprawatchai, Komsan Somkong,
Boonsan Tharathuek

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล 2) ศึกษาประสิทธิผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล การวิจัยแบบเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท (SMEs) จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-test, One Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) ประสิทธิผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก คือ มุมมองการเงิน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มุมมองกระบวนการภายใน

Received: 2024-10-25 Revised: 2024-11-06 Accepted: 2024-11-10

¹ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Lecturer, Faculty of Business, Administration Southeast Asia University. E-mail: aod.123@hotmail.com

² อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Lecturer, Bachelor of Business Administration Program in Digital Marketing, Southeast Asia University. E-mail: teepakorns@sau.ac.th

³ อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Lecturer, Bachelor of Business Administration Program in Logistics Management, Southeast Asia University. E-mail: bunchob.m@gmail.com

⁴ อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. Lecturer, Bachelor of Business Administration Program in Human resource management, Southeast Asia University. E-mail: komsans@sau.ac.th

⁵ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Lecturer, Faculty of Business, Administration Southeast Asia University. E-mail: boonsant@sau.ac.th

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ (Keywords) : การจัดการทรัพยากรมนุษย์; ประสิทธิภาพ; วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the condition and problems of human resource management of small and medium-sized enterprises (SMEs) in Bangkok and its vicinity, and 2) to study the effectiveness of human resource management of small and medium-sized enterprises (SMEs) in Bangkok and its vicinity. It used a quantitative research approach. Sample consisted of 400 SMEs; statistics used in the research was frequency, percentage, average, standard deviation, t-test, One Way ANOVA.

The Results showed that: 1) the condition and problems of human resource management of small and medium-sized enterprises (SMEs) in Bangkok and its vicinity were at a high level. With consideration of each aspect, it showed that the aspect with the highest average value was human resource development and the aspect with the lowest average value was the information system for human resource management. When looking at With consideration of each side, it revealed that the aspect with the highest average value was the financial perspective and the side with the lowest average value was the internal process perspective

The results of the hypothesis test showed that there were different factors of individuality, gender, age, education level, and income. There were opinions on the condition and problems of human resource management of small and medium enterprises (SMEs) in the Bangkok Metropolitan area and its vicinity. There was statistically significant difference at a level of 0.05 for different personal, gender, age, education level, income and length of employment. There were opinions on the effectiveness of human resource management of small and medium-sized enterprises (SMEs) in the Bangkok Metropolitan area and its vicinity.

Keywords: human resource management; effectiveness; small and medium enterprises

บทนำ (Introduction)

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprise: SMEs) มีความสำคัญในการช่วยพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย เนื่องจากก่อให้เกิดการกระจายรายได้จากกลุ่มผู้ประกอบการไปสู่กลุ่มคนต่างๆก่อให้เกิดการจ้างงานทำให้ประชาชนมีรายได้ส่งผลให้โครงสร้างของเศรษฐกิจและ

สังคมดีขึ้น ระบบบริหารสมัยใหม่ มีนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงพัฒนาและปรับปรุงระบบภายในองค์กรเสมอไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างภายในองค์กร การเสริมสร้างระบบหน่วยงานย่อยองค์กรให้แข็งแกร่ง และปรับเปลี่ยนหน่วยงานที่ยังมีจุดอ่อน เพื่อให้องค์กรสามารถยืนอยู่ได้ด้วยตนเองโดยพึ่งพารัฐบาลน้อยลง ดังนั้นการจัดการองค์กรสมัยใหม่ในยุคสมัยใหม่กับสถานการณ์ยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ดังนั้นองค์กรควรปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารการจัดการ ซึ่งประกอบด้วย 1) การจัดการองค์กรแบบมุ่งเน้นผลงาน โดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องทบทวนตำแหน่งงาน และหน่วยงานต่าง ๆ ว่า ตำแหน่งและฝ่ายงานใดที่จะ ทำงานที่บ้านได้บ้าง,ฝ่ายงานไหนที่ยังจำเป็นต้องมาทำงานที่ออฟฟิศ โดยส่วนใหญ่จะเป็นงานที่จะต้องมาใช้เครื่องมือไม้เครื่องมือในที่ออฟฟิศ 2) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโปรแกรมสำหรับการทำงานที่บ้าน หรือระบบสารสนเทศที่ใช้ในการสื่อสารในการประสานงาน รวมถึงมีการวางมาตรการในการสื่อสารสั่งการของแต่ละหน่วยงาน 3) การจัดการองค์กรจะต้องค้นหาว่าตำแหน่งใด พนักงานคนไหนบ้างพร้อมทำการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งในกรณีที่พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ ใครจะเป็นคนทำงานแทนได้ พร้อมทั้งต้องมีแผนการพัฒนาพนักงานที่ถูกวางตัวให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง รวมถึงมีการติดตามผลการพัฒนาให้ชัดเจน 4) การจัดการองค์กรสถานที่ทำงานใหม่ ให้สอดคล้องกับยุคสมัยใหม่เพื่อป้องกัน 5) การจัดการปรับเปลี่ยนกระบวนการวางแผนการติดต่อประสานงานภายในองค์กรแนวปฏิบัติให้ชัดเจนว่าจะมีกฎเกณฑ์อย่างไรบ้าง (ธารรงค์ คกศาวิสต์, 2564)

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าสภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลจะมีศักยภาพด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการแรงงานสัมพันธ์และกฎหมาย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพและคุณภาพชีวิต ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสากล ด้านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ยังคงมีปัญหที่เกิดขึ้นที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการหลายประการ อาทิ มุมมองการเงิน มุมมองลูกค้าภายใน มุมมองกระบวนการภายใน มุมมองการเรียนรู้และการพัฒนา ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญสภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการที่เป็นเจ้าของธุรกิจและผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายบูรณาการและใช้ในแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

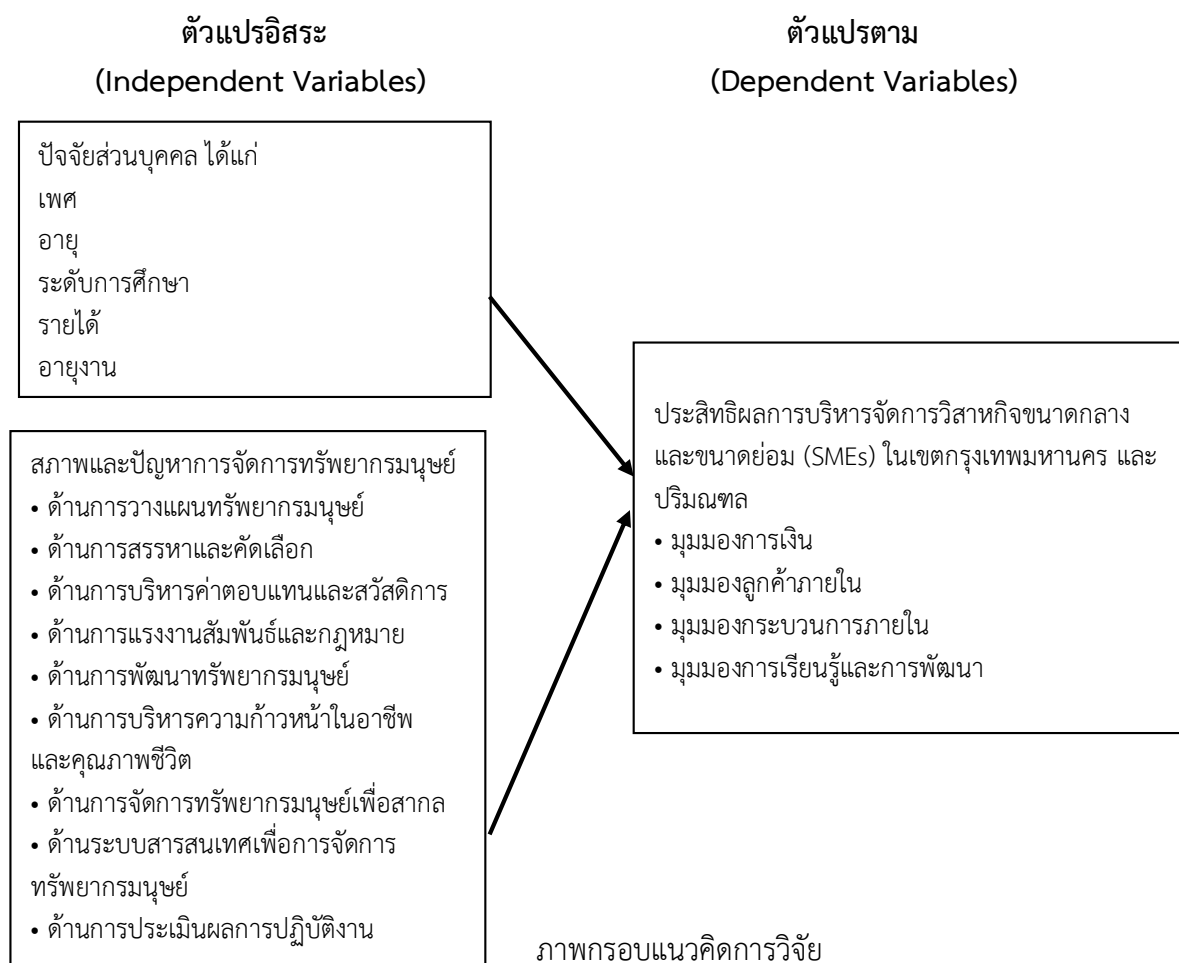
สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการแรงงานสัมพันธ์และกฎหมาย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพและคุณภาพชีวิต ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสากล ด้านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มุมมองการเงิน มุมมองลูกค้าภายใน มุมมองกระบวนการภายใน มุมมองการเรียนรู้และการพัฒนา ที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ในการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผู้วิจัยนำแนวคิดและทฤษฎีของ Balance Scorecard ของโรเบิร์ต แคปแลน และเดวิด นอร์ตัน (Robert Kaplan and David Norton, 1996) มาเขียนเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

1.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ W.G. Cochran, 1997 (อ้างใน พิมพ์ หิรัญกิตติ, 2552 : 136) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384.16 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 400 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น ซึ่งจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ดำเนินการวิจัยในพื้นที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เริ่มตั้งแต่เดือน สิงหาคม ถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแล้วเก็บกลับคืนด้วยตนเองทั้งหมด

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำราวิชาการ วารสาร บทความวิชาการ งานวิจัย และอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความเรียบร้อย สมบูรณ์ถูกต้อง พบว่า แบบสอบถามมีความเรียบร้อยสมบูรณ์ทุกฉบับ แล้วนำแบบสอบถามทั้งหมดมาลงรหัส และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$), ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD.), t-test, One-Way ANOVA

ผลการวิจัย (Research Results)

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี คุณวุฒิปริญญาตรี รายได้อยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท อายุงาน 5-10 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยภาพรวม

(400 คน)

สภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.85	.259	มาก	2
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก	3.84	.936	มาก	3
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.78	.907	มาก	5
4. ด้านการแรงงานสัมพันธ์และกฎหมาย	3.83	.191	มาก	4
5. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.03	.876	มาก	1
6. ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพและคุณภาพชีวิต	3.75	.816	มาก	7
7. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสากล	3.66	.883	มาก	8
8. ด้านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.65	.852	มาก	9
9. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.76	.153	มาก	6
รวม	3.79	.652	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยรวมระดับความคิดเห็นของความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$; S.D. = 0. 652) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.03$; S.D. = 0. 876) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.85$; S.D. = 0. 259) ด้านการสรรหาและคัดเลือก ($\bar{X} = 3.84$; S.D. = 0. 936) ด้านการแรงงานสัมพันธ์และกฎหมาย ($\bar{X} = 3.83$; S.D. = 0. 191) ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}$

= 3.78; S.D. = 0.907) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.76; S.D. = 0.153) ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพและคุณภาพชีวิต ($\bar{X}$ = 3.75; S.D. = 0.816) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสากล ($\bar{X}$ = 3.66; S.D. = 0.883) และด้านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}$ = 3.65; S.D. = 0.852) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยภาพรวม

(400 คน)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. มุมมองการเงิน	4.07	.564	มาก	1
2. มุมมองลูกค้าภายใน	3.87	.533	มาก	2
3. มุมมองกระบวนการภายใน	3.69	.529	มาก	4
4. มุมมองการเรียนรู้และการพัฒนา	3.79	.522	มาก	3
รวม	3.85	0.537	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นของความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85; S.D. = 0.537) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกคือ มุมมองการเงิน ($\bar{X}$ = 4.07; S.D. = 0.564) รองลงมาคือ มุมมองลูกค้าภายใน ($\bar{X}$ = 3.87; S.D. = 0.533) มุมมองการเรียนรู้และการพัฒนา ($\bar{X}$ = 3.79; S.D. = 0.522) และมุมมองกระบวนการภายใน ($\bar{X}$ = 3.69; S.D. = 0.529) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) คือ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการแรงงานสัมพันธ์และกฎหมาย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพและคุณภาพชีวิต ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสากล ด้านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลอันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) คือ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้แก่ มุมมองการเงิน มุมมองลูกค้าภายใน มุมมองกระบวนการภายใน มุมมองการเรียนรู้และการพัฒนา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลอันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลจากการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จากการศึกษาพบว่า สภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ความคิดเห็นโดยรวมให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ วัฒนอาภา (2566) พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการองค์ความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บความรู้และนำกลับมาใช้ใหม่และด้านกระบวนการถ่ายทอดและใช้ความรู้ และยังพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและให้รางวัลส่งผลเชิงบวกกับการจัดการองค์ความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บความรู้และนำกลับมาใช้ใหม่และด้านกระบวนการถ่ายทอดและใช้ความรู้อีกด้วย

2. ประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ความคิดเห็นโดยรวมให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกคือ มุมมองการเงิน นั้นแสดงให้เห็นว่ามีการจัดทำระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามหลักความรู้ความสามารถของบุคลากร (Competency based pay) 2) มีการกำหนดนโยบายค่าตอบแทนและรางวัลให้กับบุคลากรที่ชัดเจน 3) มีการให้รางวัลบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันกับงานที่มีคุณค่าเท่ากันโดยไม่คำนึงถึง เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา หรืออื่นๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการทำงาน 4) มีความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (HRMPM) คือ มีการให้รางวัลเมื่อผ่านกระบวนการวัดผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญศักดิ์ เกิดสุข, 2565: 169-187) กล่าวสรุปได้ว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จการดำเนินธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน จะเห็นว่า ในด้านกลยุทธ์ที่สร้างความแตกต่างกับการจัดการกลยุทธ์เกี่ยวกับการปรับปรุงสินค้าและบริการ แตกต่างกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ลดต้นทุนต่ำ และแตกต่างกับการจัดการกลยุทธ์ที่สร้างลูกค้าสัมพันธ์

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการที่ได้ศึกษาวิจัยแล้วทำให้ทราบได้ว่า สภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารความก้าวหน้าในอาชีพและคุณภาพชีวิต การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสากล ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เช่น มุมมองการเงิน ทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจเกิดความมั่นคงสูงสุดโดยสามารถวัดได้จากกำไรหรือเงินปันผลสูงสุด ในขณะที่ผู้ประกันธุรกิจก็พยายามทำให้ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เองเกิดมูลค่าธุรกิจสูงสุด มุมมองลูกค้าภายนอก ให้ความสำคัญกับลูกค้าเป็นหลัก เพื่อสนองตอบความพึงพอใจของลูกค้า มุมมองกระบวนการและพนักงาน/ลูกค้าภายใน ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในของธุรกิจเพื่อตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า โดยธุรกิจต้องเลือกให้ได้ว่าต้องใช้วิธีอย่างไร เพื่อให้เกิดทุนสูงสุด และมุมมองการเรียนรู้และการพัฒนาให้มีความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของพนักงานในองค์กรเป็นประจำ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

สภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในบรรดาปัจจัยที่เป็นทรัพยากร 4 ประการของการบริหาร คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์และเครื่องจักร (Material and Machine) และการจัดการ (Management) ถ้าองค์การใดขาดทรัพยากรมนุษย์ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การนั้นล่าช้า ดังนั้นในการดำเนินงานขององค์การไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning : HRP) นั้นเอง

1.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือก ต้องมีกระบวนการในการค้นหาตลอดจนคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานตามท้องที่ที่ต้องการ กระบวนการนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนการคัดเลือก การสื่อสารให้เกิดแรงจูงใจกับผู้สมัครเป้าหมายที่ต้องการ และจะสิ้นสุดกระบวนการเมื่อองค์กรนั้นรับบุคคลนั้นๆ

1.3 ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ นั้นไม่ใช่แค่การจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานเพียงอย่างเดียว แต่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการกำหนดกลยุทธ์การจ่ายด้วยองค์ประกอบของค่าตอบแทนต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าตัวเงิน หรือที่เป็นรูปแบบคงที่และไม่คงที่ อีกทั้ง การบริหารค่าตอบแทนนั้นจะยังมีความสำคัญมากขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบันที่บริษัทเผชิญความยากลำบากในการปรับตัวสู่ New Normal และต้องมีการลดต้นทุนหรือปรับรูปแบบธุรกิจต่างๆ โดยที่ยังต้องรักษาคนเก่งและมีความสำคัญจริงไว้กับบริษัท ซึ่งหมายถึงบริษัทจำเป็นต้องพิจารณาการกำหนดกลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพธุรกิจและวัตถุประสงค์เชิงการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น เลือกที่จะจ่ายในรูปแบบที่แข่งขันได้ในตลาดเพื่อรักษาคนที่มีความสามารถและดึงดูดคนเก่ง หรือเน้นการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นรูปแบบการจูงใจระยะสั้นเพื่อกระตุ้นการทำงานและเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงานของตน เป็นต้น

1.4 ด้านการแรงงานสัมพันธ์และกฎหมาย ควรมีการคำนึงถึงบริบทความแตกต่างกันของพื้นที่สภาพเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมในพื้นที่ในเขตเศรษฐกิจ กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีการใช้แรงงานข้ามชาติจำนวนมาก การใช้แรงงานข้ามชาติที่มีความแตกต่างกันด้านวัฒนธรรม ภาษา และสังคม ส่งผลโดยตรงกับการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์การใช้รูปแบบของการบริหารจัดการแบบเดียวเพื่อใช้กับการบริหารจัดการในทุกพื้นที่อาจขาดความคล่องตัว และไม่ได้คำนึงถึงบริบทของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ภาครัฐอาจจำเป็นต้องมีการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ภายใต้เงื่อนไขของความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ในอนาคต

1.5 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร เช่น บุคคล อาชีพ องค์กรและการบริหารผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนหรือกระบวนการในการพัฒนามี 4 ขั้นตอน 1) การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) การออกแบบวิธีการและการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา 3) การดำเนินการพัฒนา และ 4)การประเมินผลการพัฒนา โดยที่การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมในด้านความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ของบุคลากรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นจนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

1.6 ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพและคุณภาพชีวิต ถือเป็นภารกิจ สำคัญหนึ่งที่องค์กรควรใส่ใจดูแลพนักงานของตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ องค์กรที่ดีจะมีการวางแผนและจัดการเรื่องนี้อย่างจริงจัง รวมถึงสามารถทำให้พนักงานเห็นถึงเส้นทางตลอดจนทิศทางความก้าวหน้าของตนเองได้อย่างชัดเจน โดยควรคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ องค์กรควรจะต้องมีการวางแผนโครงสร้างงานทั้งหมดให้ชัดเจน วางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Success Plan) จัดทำเส้นทางอาชีพ (Career Path) ให้เห็นอย่างชัดเจน และประเมินผล (Evaluation) ตามความเป็นจริงอย่างถูกต้องและยุติธรรม เป็นต้น

1.7 ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสากล ให้มีความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรกับสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี เป็นเหตุให้องค์กรธุรกิจต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องยุคปัจจุบัน และองค์กรมีระบบการจัดการที่ดีก็จะสามารถแข่งขันได้ในโลกธุรกิจ และการจัดการองค์กรยังเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กรเพราะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จ โอกาสในการเจริญเติบโตและความล้มเหลวขององค์กรทั้งในทางตรงและทางอ้อม ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารปรับตัวและต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนานคนในองค์กรในการกำหนดกลยุทธ์ รวมทั้งการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการตัดสินใจด้านการจัดการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อแผนธุรกิจขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว มีคุณภาพให้อยู่คู่กับองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

1.8 ด้านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลนั้น ไม่ได้เป็นเรื่องของคอมพิวเตอร์อย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานทั้งหมด หากมีการเตรียมการให้พร้อม ครบถ้วน และครอบคลุมข้อมูลที่สำคัญ ก็จะช่วยให้ผู้บริหารหรือ HR วางแผนตัดสินใจ และดำเนินการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างเป็นระบบ

1.9 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีสำคัญมากในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะทำให้เกิดผลประโยชน์หลายอย่างตามมา ได้แก่ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ สำหรับการให้ค่าตอบแทน เป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

หรือลดตำแหน่งโยกย้ายและปลดออกอย่างมีเหตุผล และมีความยุติธรรม (Placement decision) และเพื่อวางแผนและพัฒนาอาชีพ ฯลฯ เป็นต้น

2. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

2.1 มุมมองการเงินทาง HRMFP (HRM Financial Perspective) เป็นการพิจารณามุมมองธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ต้องพยายามทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจเกิดความมั่นคงสูงสุด โดยสามารถวัดได้จากกำไรหรือเงินปันผลสูงสุด ในขณะที่ธุรกิจก็พยายามทำให้ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เองเกิดมูลค่าธุรกิจสูงสุด

2.2 มุมมองลูกค้าภายนอกทาง HRMCP (HRM Customer Perspective) ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันต่างมุ่งให้ความสำคัญกับลูกค้าเป็นหลัก เพื่อสนองตอบความพึงพอใจของลูกค้า เนื่องจากธุรกิจสามารถอยู่รอดได้เกิดมาจากลูกค้า ดังนั้นดัชนีชี้วัดที่สำคัญที่จะวัดความสำเร็จของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) คือ การที่ลูกค้ายังคงรักภักดีต่อธุรกิจ ในขณะที่ถ้าธุรกิจมีการดำเนินงานภายในที่ไม่ดีอาจจะส่งผลทำให้ลูกค้าขาดความเชื่อมั่น ผลกำไรที่ได้รับในอนาคตอาจลดลงได้

2.3 มุมมองกระบวนการและพนักงาน/ลูกค้าภายในทาง HRMPP (HRM Process Perspective) เป็นมุมมองว่าการดำเนินงานทุกสิ่งทุกอย่างของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) คือเพื่อลูกค้า ดังนั้น ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในของธุรกิจเพื่อตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า โดยธุรกิจต้องเลือกให้ดีกว่าต้องใช้อย่างไร เพื่อให้เกิดทุนสูงสุด อย่างก็ตามธุรกิจไม่อาจมุ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อผลกำไร แต่จะมุ่งเพื่อให้เกิดความพอใจในการมาใช้บริการ เรียกว่าการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้นในแง่การให้บริการ

2.4 มุมมองการเรียนรู้และการพัฒนาทาง HRMLGP (HRM Learning and Growth Perspective) ธุรกิจในปัจจุบันต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของพนักงานในองค์กรเป็นประจำ เนื่องจากธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปของสภาพแวดล้อม ดังนั้นพนักงานในองค์กรต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของจังหวัดอื่นๆ ในประเทศไทย ที่มีสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกที่แตกต่างกัน เพื่อนำมาสร้างกลยุทธ์

2.2 ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มุมมองการเงิน มุมมองลูกค้าภายใน มุมมองกระบวนการภายใน มุมมองการเรียนรู้และการพัฒนา ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง (References)

- จุฑามาศ วัฒนอาภา. (2566). อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์ หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาญศักดิ์ เกิดสุข. (2565). กลยุทธ์การจัดการธุรกิจสู่ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) กลุ่มธุรกิจบริการด้านอาหารและเครื่องดื่มในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการพัฒนารการเรียนรู้สมัยใหม่. 7(7): 169-187.
- ธำรงค์ศักดิ์คงสวัสดิ์. (2564). การบริหารคนยุค New Normal. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://tamrongsakk.blogspot.com> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2564.
- พิมพ์ หิรัญกิตติ. (2552). การวิจัยตลาด. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- Cochran, W.G. (1997). **Sampling Techniques**. (3rd ed.). New York: John Wiley&sons.
- Kaplan, R. S., and Norton, D. P. (1996 a). The Balanced Scorecard: Translating Strategies into Action. Boston: Harvard Business School Press.

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มี
หลักประกัน ธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ

The Quality of Work Life Affecting the Performance of Unsecured Loan
Employees at Kasikorn Bank, Chaeng Watthana Branch

สุขกรี ป้องภัย¹ สุธรรม พงศ์สำราญ²
Sukkri Pongphai, Sutham Pongsamran

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 4) คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 200 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย t- test, F-test (One-Way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก 2) ระดับความเห็นด้วยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3) ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา สังกัดทีม ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะแตกต่างกัน 4) คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ความอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords) : คุณภาพชีวิต; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; พนักงานธนาคารพาณิชย์

Abstract

This research article aimed to study: 1) the quality of work life of employees, 2) the performance efficiency of employees, 3) a comparison of performance efficiency based on personal information, and 4) the impact of work life quality on the performance efficiency of

Received: 2024-10-01 Revised: 2024-11-07 Accepted: 2024-11-11

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Master degree student, Master of Business Administration, Graduate School, Kasem Bundit University. E-mail: jimmee789@hotmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Lecturer, Master of Business Administration, Graduate School, Kasem Bundit University. E-mail: Suthum.pho@kbu.ac.th

unsecured loan staff at Kasikornbank, Chaengwattana Office. The study employed a quantitative research approach, using a questionnaire as the research instrument. A total of 200 questionnaires were used for data collection. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, t-test, F-test (One-Way ANOVA), and multiple regression analysis.

The findings of the research are as follows: 1) the overall importance level of the quality of work life was rated very high. 2) The overall agreement level regarding performance efficiency was rated high. 3) Personal factors, such as gender, marital status, work experience, and average monthly income, did not show significant differences in the performance efficiency of the unsecured loan staff at Kasikornbank, Chaengwattana Office. However, differences in age, education level, and team affiliation were associated with differences in performance efficiency. 4) The quality of work life significantly influenced the performance efficiency of the unsecured loan staff at Kasikornbank, Chaengwattana Office. Specifically, factors, such as a good and safe work environment, the development of employee potential, career advancement and job stability, social relations, management style, job autonomy, and organizational pride, significantly impacted performance efficiency at the .05 level of statistical significance.

Keywords: quality of work life; performance efficiency; commercial bank employees

บทนำ (Introduction)

ธนาคารถือเป็นธุรกิจให้บริการอย่างหนึ่งที่มีสถาบันการเงินทั้งในประเทศและต่างประเทศมีแนวโน้มที่จะมีการแข่งขันเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสถานการณ์เช่นนี้จึงส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารต่างๆ จากการศึกษาของชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์(2564) เรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ของพนักงานธนาคารเอกชน สำนักงานใหญ่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)พบว่า การที่องค์กรธนาคารจะประสบความสำเร็จ หากคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารดี ย่อมส่งผลให้การดำเนินการของธนาคารนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ดังนั้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร บุคคลที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร เพราะคุณภาพชีวิตย่อมเป็นสิ่งบ่งชี้โอกาสในการเจริญเติบโตขององค์กร โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่สภาวะเศรษฐกิจกำลังฟื้นตัวดีขึ้น ส่งผลให้สถาบันการเงินและองค์กรธุรกิจแทบทุกแห่งปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งและเพื่อความอยู่รอด จึงมีความจำเป็นที่สถาบันการเงินและธุรกิจต่าง ๆ ต้องเร่งหากลยุทธ์และเทคนิคที่จะทำให้ผลประกอบการขององค์กรสามารถดำเนินต่อไป และทำให้ผลประกอบการดีขึ้น (เรืองพร สุขสมบูรณ์, 2562)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานให้มีความสุข นักวิชาการได้กล่าวว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีแนวคิดในการทำงาน (สมพิศ สุขแสน, 2556) ต้องมีความฉับไวรวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า งานต้องสำเร็จตามที่กำหนด มีการบริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) โดยเน้นความถูกต้องแม่นยำในกฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลขไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร โดยบุคลากรต้องมีความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ แสวงหาความรู้ รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองกับผู้อื่น และทางอินเทอร์เน็ต เพื่อสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นซึ่งประโยชน์ของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะช่วยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานและช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า พัฒนาสู่ความเป็นเลิศ (ปัทมาพร ท่อชู, 2559: 94-100)

ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เป็นธนาคารพาณิชย์ ก่อตั้งเมื่อ ปี พ.ศ.2488 โดยยึดหลักการดำเนินธุรกิจตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี ยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริตมีความรับผิดชอบต่อสังคม ดำเนินงานด้วยความโปร่งใสและให้เป็นธรรมแก่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ในด้านทรัพยากรบุคคล มีการวางนโยบายการบริการทรัพยากรบุคคล ภายใต้แนวคิดของการเสริมสร้างโอกาสและศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศในวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการทางธุรกิจและยึดหลักยุทธศาสตร์ของธนาคารที่ยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง เพื่อนำไปสู่การเป็นสถาบันการเงินที่มั่นคง ริเริ่มในสิ่งใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการเสนอผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ
3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา วิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Huse and Cummings (1985, อ้างอิงในณัฐชยา กลั่นสุวรรณ, 2561) ประกอบด้วย 1.ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม 2.สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย 3.การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4.ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 5.สังคมสัมพันธ์ 6.ลักษณะการบริหารงาน 7.ความอิสระจากงาน 8.ความภูมิใจในองค์กร และการทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ Peterson & Plowman (1989, อ้างอิงในณัฐชยา กลั่นสุวรรณ, 2561) ประกอบด้วย 1.คุณภาพของงาน 2.ปริมาณงาน 3.เวลาในการปฏิบัติงาน 4. ค่าใช้จ่าย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบด้านประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1.คุณภาพของงาน 2.ปริมาณงาน 3.เวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ จำนวน 400 ราย โดยเลือกตัวอย่างจำนวน 200 ราย การศึกษาในครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) แบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ (Yamane, Taro, 1967 : 56) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือความคลาดเคลื่อน 0.05

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลกับพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานแจ้งวัฒนะ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา มิถุนายน พ.ศ. 2567 – กันยายน พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลโดยมี 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สังกัดทีม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความสำคัญด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ โดยแบ่งระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามสร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความเห็นด้วยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ โดยแบ่งระดับความเห็นด้วยเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) บุญชม ศรีสะอาด (2545)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งเอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.2 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ใน Google Forms และได้ดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบถ้วน ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ และค่าเฉลี่ย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ

สถิติเชิงอนุมาน ใช้สำหรับทดสอบสมมุติฐาน สถิติที่ใช้คือ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ ผลการวิจัยมี ดังนี้

ส่วนที่ 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.41	0.80	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย	3.97	0.52	มาก
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.61	0.56	มาก
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	3.57	0.73	มาก
สังคมสัมพันธ์	3.86	0.55	มาก
ลักษณะการบริหารงาน	3.81	0.60	มาก
ความอิสระจากงาน	3.84	0.55	มาก
ความภูมิใจในองค์กร	3.97	0.67	มาก
รวม	3.76	0.62	มาก

ตารางที่ 1 ระดับความสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{x} = 3.76$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญมาก 7 รายการ ประกอบด้วย ความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x} = 3.97$) สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย ($\bar{x} = 3.97$) สังคมสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.86$) ความอิสระจากงาน ($\bar{x} = 3.84$) ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.81$) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.61$) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.57$) อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง 1 รายการ คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.41$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นด้วยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
คุณภาพของงาน	4.04	0.52	มาก
ปริมาณงาน	3.82	0.46	มาก
เวลาในการปฏิบัติงาน	3.84	0.54	มาก
รวม	3.90	0.51	มาก

ตารางที่ 2 ระดับความเห็นด้วยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.90$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความเห็นด้วย อยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก 3 รายการ ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ($\bar{x} = 4.04$) เวลาปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.84$) ปริมาณงาน ($\bar{x} = 3.82$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3. ทดสอบสมมติฐานด้านข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีค่า P-Value มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา สังกัดทีม ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ แตกต่างกัน ซึ่งมีค่า P-Value น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 4. ทดสอบสมมติฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	B	S.E	Beta	t	P-Value	ผลการทดสอบ
(Constant)	.719	.122		5.888	.000**	
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.051	.033	.086	1.544	.124	ไม่มี
สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย	.344	.043	.380	8.013	.000**	มี
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.172	.041	.204	4.245	.000**	มี
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	.201	.043	.311	4.637	.000**	มี
สังคมสัมพันธ์	.195	.070	.227	2.776	.006**	มี
ลักษณะการบริหารงาน	.150	.047	.189	3.213	.002**	มี
ความอิสระจากงาน	.243	.058	.284	4.220	.000**	มี
ความภูมิใจในองค์กร	.199	.041	.281	4.835	.000**	มี

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ความอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ ผู้ศึกษามีประเด็นจะอภิปรายดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ ผลจากการศึกษาพบว่าในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพร สงคราม (2563: 67-83) พบว่าพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ทวีศักดิ์วิชัย, สิทธิชัย ฝรั่งเศส (2566: 88-102) พบว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก) มีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสต่อฟา หมดบินเฮด (2565) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุงอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์พล ล้มวชิรานนท์, ปัทมา โกเมนทร์จรัส (2566: 89) พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตนันต์ คงทอง (2563) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย ผลจากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ทวีศักดิ์วิชัย, สิทธิชัย ฝรั่งเศส (2566: 88-102) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตนันต์ คงทอง (2563) พบว่าคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผลจากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ทวีศักดิ์วิชัย, สิทธิชัย ฝรั่งเศส (2566: 88-102) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับมาก

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ผลจากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ทวีศักดิ์วิชัย, สิทธิชัย ฝรั่งเศส (2566: 88-102) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก

5. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ พบว่า คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์พล ล้มวชิรานนท์, ปัทมา โกเมนทร์จรัส (2566: 89) พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตนันต์ คงทอง (2563) พบว่ากลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตนเองทุกด้านอยู่ในระดับมากประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ความรวดเร็วในการทำงาน และปริมาณงาน

6. ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรธา กล้าหาญ (2564) พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศ สถานภาพ และอายุงาน(ปี) ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

7. ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนางจริย ทองวนิช (2560) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

8. ข้อมูลส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรธา กล้าหาญ (2564) พบว่าพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

9. ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุและ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมุตตอพา หมดบินเฮด (2565) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการแตกต่างกัน

10. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ พบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนางจริย ทองวนิช (2560) พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิมเมจ โลโก้จำกัด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย(Research Knowledge)

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ความอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร จากการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก 7 รายการ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ความอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 1 รายการ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับความเห็นด้วยมากทั้ง 3 ด้าน

3. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพ

ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
ด้านอายุ ระดับการศึกษา สังกัดทีมที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของ
ผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ความอิสระจากงาน
และความภูมิใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกัน
ธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ฝ่ายสินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทยสำนักงานแจ้งวัฒนะ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา
ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน และ
สวัสดิการของพนักงานให้เพียงพอเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ประสบการณ์ ความสามารถและภาระหน้าที่
งานนอกจากนั้นควรเพิ่มสวัสดิการ ช่วยเหลือในด้านอื่นๆทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่
ดีให้กับพนักงาน ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลให้มีความเหมาะสม และชี้แจงให้พนักงานเข้าใจถึงหลักเกณฑ์
การประเมินที่มีการกำหนดเป็นมาตรฐานชัดเจน อีกทั้งการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานเป็น
หลัก และมีความเสมอภาคกัน

1.2 สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชาควรรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีใน
องค์กรไว้ และส่งเสริมให้องค์กรมีบรรยากาศที่นำทำงานอยู่เสมอ รวมถึงการดูแลอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ใน
การทำงานมีการตรวจสอบให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี เพื่อเอื้อต่อการทำงานให้มีความสะดวก และมีความ
ปลอดภัยในการทำงาน

1.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้
ความสามารถของพนักงาน ด้วยการจัดฝึกอบรมความรู้ความสามารถต่าง ๆ ให้แก่พนักงานในทุกระดับให้มี
ความพร้อมในการทำงานที่ท้าทาย ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสนำหน้าในการทำงาน

1.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในการผลักดันให้
พนักงานทุกคนมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกันตามความเหมาะสม และมีนโยบายหรือแนวทาง
เรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน สื่อสารให้กับพนักงานได้ทราบอย่างทั่วถึง

1.5 สังคมสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาควรจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง
พนักงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึก รักใคร่กลมเกลียวกัน รู้จักคำนึงถึง
ผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน
เป็นทีม

1.6 ลักษณะการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการบริหารองค์การโดยยึดมั่นตามหลักธรรมาภิ
บาลส่งเสริมให้พนักงานทุกคนยึดหลักประชาธิปไตยของการอยู่ร่วมกันในองค์กร ให้สิทธิแก่พนักงานทุกคน
อย่างเท่าเทียมกันมีความเสมอภาค ให้อำนาจการตัดสินใจตามความรับผิดชอบและความเหมาะสม เปิดโอกาส
ให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจ

1.7 ความอิสระจากงาน ผู้บังคับบัญชาควรรักษารูปแบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยลดระยะเวลาการทำงานในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพิจารณาปริมาณงานกับบุคลากรให้มีความเหมาะสมกัน ส่งเสริมให้พนักงานมีการจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวเพื่อการพักผ่อนอย่างเพียงพอและแบ่งเวลาให้กับคนในครอบครัวและบุคคลรอบข้าง

1.8 ความภูมิใจในองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการร่วมแรงร่วมใจการทำงานในห้วงการประสบความสำเร็จ จัดทำโครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมหรือที่เป็นประโยชน์กับสังคม ให้พนักงานทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในบริษัทที่ตนร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเน้นการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่น การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของการบริหารแบบผสมผสาน (Hybrid Management) หรือการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร (Cultural Diversity) เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐชา กลิ่นสุวรรณ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม**. การค้นคว้าอิสระปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์. (2564). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)**. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นางจริย ทองวนิช. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอิมเมจ โลโก้ จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นิตยา ทวีศักดิ์วิชิตชัย และ สิทธิชัย ฝรั่งทอง. (2566). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร**. วารสารเซาธ์อีสท์บางกอก (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 9(2): 88-102.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (The Efficiency Development of Operation)**. วารสาร Industrial Technology Review. 22(282): 94-100.
- ประภาพร สงคราม. (2563). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่**. วารสารการจัดการงาน. 12(4): 67-83.
- มุตตอพา หมดบินเฮด. (2565). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยสงขล

- นครินทร์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17475/1/6310521529.pdf> สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2567.
- เรืองพร สุขสมบูรณ์. (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพื้นที่สมุทรสาคร**. การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการเงินและการธนาคาร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). **เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06/เทคนิคการทำงานให้ประสบความสำเร็จ> สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2567.
- ศักดิ์พล ลิ้มวชิรานนท์ ปัทมา โกเมนทร์จำรัส. (2566). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร. Procedia of Multidisciplinary Research. 1(7): 89.**
- ศตวรรษ คงทอง. (2563). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อรรวรา กล้าหาญ. (2564). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. **Archives of Psychology.** 22(140): 1-55.
- Yamane, T. (1967). **Statistics: An introductory analysis. (2nd ed.)**. New York: Harper and Row.



แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน
ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

Motivational Factors Affecting the Commitment of Operational Staff in
Unsecured Loans at Kasikorn Bank Public Company Limited

ปานทิพย์ สุวรรณโชติ¹ วัชรระ ยี่สุนเทศ²
Parnthip Suwannachot, Watchara Yeesoontes

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ 2) ความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ 3) เปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จำแนกข้อมูลส่วนบุคคล 4) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ และ 5) ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานฝ่ายปฏิบัติการสินเชื่อไม่มีหลักประกันของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย t-test, F-test (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท

1. ปัจจัยแรงจูงใจ พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงานที่ชัดเจนและท้าทาย
2. ความผูกพันของพนักงาน อยู่ในระดับสูง พนักงานส่วนใหญ่แสดงถึงความภักดีและผูกพันต่อองค์กร
3. การเปรียบเทียบความผูกพันตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าสถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และทีมงานมีผลอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานที่ทำงานนานและอยู่ในทีมที่มีการบริหารจัดการดีมีความผูกพันสูงกว่า
4. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพัน พบว่าความรับผิดชอบและลักษณะของงานมีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะทางอาชีพ และวิธีการปกครอง ซึ่งมีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ (Keywords) : แรงจูงใจ; ความผูกพัน; พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ

Received: 2024-10-07 Revised: 2024-11-07 Accepted: 2024-11-11

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Student Master of Business Administration, Kasem Bundit University. E-mail: parnthip_dek@hotmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Advisor Master of Business Administration, Kasem Bundit University. E-mail: mail: dr.watchara@yahoo.com

Abstract

This research aimed to study 1) the motivation of operational staff, 2) their engagement, 3) the comparison of employee engagement based on personal factors, 4) the motivational factors influencing engagement, and 5) the supporting factors influencing engagement. A survey research design with quantitative methods was used to collect data from 200 operational employees working in unsecured loans at Kasikornbank Public Company Limited. A questionnaire was utilized as the research instrument; and data were analyzed using descriptive statistics such as percentage, mean, t-test, F-test (One-way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The findings showed that most respondents were female, aged 26-30, single, holding a bachelor's degree, with 6-10 years of work experience, and an average monthly income of 15,001-20,000 THB.

1. Motivational factors: Employees prioritized job responsibilities, clarity, and task challenges, increasing their motivation.

2. Employee engagement: Engagement was high, with most employees showing loyalty and a strong connection to the organization.

3. Comparison of engagement: Marital status, work experience, and team affiliation significantly affected engagement. Employees with longer tenures in well-managed teams exhibited higher engagement.

4. Motivational factors influencing engagement: Responsibility and task characteristics significantly affected engagement at the 0.05 level.

5. Supporting factors influencing engagement: Opportunities for career advancement, relationships with supervisors, job status, and managerial practices significantly influenced engagement at the 0.05 level.

Keywords: motivation; engagement; employees

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยี องค์การต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์อยู่เสมอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้ ซึ่งกลยุทธ์ที่ถือว่ามีความสำคัญอย่างมากและเป็นแรงขับเคลื่อนหลักขององค์การนั้นคือ ทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์นับเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการดำเนินการภายในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ การที่ทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถนั้น องค์การจะต้องจูงใจด้วยสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และเนื่องจากการจูงใจเป็นหลักทางจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารบุคคลหรือการบริหารงานโดยทั่วไป ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานจะต้องส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในการมีส่วนร่วม มีความตั้งใจและทุ่มเทที่จะทำงาน ขาดงานน้อย และไม่มี ความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ ซึ่งอาจเรียกว่าเป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังทำให้สามารถคาดเดาพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลได้ โดยเฉพาะอัตราการโยกย้าย การเปลี่ยนงาน ขาดงาน โดยองค์การใดที่บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมส่งผลผลักดันให้เกิดความสำเร็จความมั่นคงและความก้าวหน้าขององค์การในที่สุด ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญและคำนึงว่าจะทำอย่างไรเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (มัทธกา จริโมภาส, 2549: 1)

การสร้าง ความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) เป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การ การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การ การแสดงถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์กับองค์การ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การทุ่มเททุกความสามารถของตนอย่างเต็มที่โดยอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์การนี้ตลอดไป แต่ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาถ้าหากเราไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ตามความต้องการด้วยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่บรรยากาศในองค์การ ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงาน เงินเดือนผลตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ หากไม่เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงานอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมมององค์การที่ไม่พึงประสงค์ได้แก่ การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การมีปัญหาภายในองค์การ และการโยกย้าย ลาออก เป็นต้น (จิตานันท์ พงศ์ละไม, 2560: 45-60)

องค์การคาดหวังให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเนื่องจากความผูกพันอันดีต่อองค์การนั้นจะสะท้อนออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจจากการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความรู้สึกที่ดี รวมถึงการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ แต่หากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การก็จะส่งผลให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มความสามารถ ทำให้การปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพจึงส่งผลให้เกิดการลาออกของบุคลากรสูงขึ้น และในที่สุดการปฏิบัติงานก็จะหยุดชะงัก เกิดความล่าช้า ส่งผลให้องค์การไม่สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นต่อไป (พัชร หทัย จารุทวีผลบุญกุล และคณะ, 2563: 122-135)

การบริหารงานการวางแผนการดำเนินงาน การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์การต้องมีวิธีการบริหารงาน การวางแผนการดำเนินงานสร้างแรงจูงใจ ให้พนักงานในองค์การมีการพัฒนาตนเอง เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์การอย่างเต็มความสามารถ สิ่งที่องค์การควรตอบแทน กลับให้แก่บุคลากรนั้นก็คือ การให้สวัสดิการที่ดี องค์การที่มีสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรจะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ทำให้องค์การเดินหน้าต่อไปได้ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั่วไปมักจะนึกถึงเงินเดือนค่าจ้างและตำแหน่งงาน ความสะดวกในการทำงาน ซึ่ง สวัสดิการที่ดีนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรให้มีความมั่นคงมากยิ่งขึ้นก่อให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การ (วรเชษฐ์ บุญประกอบ, 2559: 98-105)

ในปัจจุบันเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การจึงต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ คือ การลงทุน (investment) ซึ่งอาจมี หลายรูปแบบ ธนาคารพาณิชย์เป็นสถาบันการเงินสถาบันหนึ่งที่มีบทบาท ในการที่จะพัฒนา ประเทศมีหน้าที่เป็นสื่อกลางทางการเงิน การระดมเงินทุนจากนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ ในรูปแบบการออมทรัพย์ การกู้ หรือลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ โดยรับฝากเงินจากประชาชนทั่วไปและใช้ประโยชน์จากเงินฝากนั้นในการลงทุนทั้งทางด้าน เกษตรกรรม อุตสาหกรรมหรือการพาณิชย์กรรม และอื่น ๆ ซึ่งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ส่วนหนึ่งจะแบ่งให้ประชาชนเจ้าของเงินออมซึ่งเรียกว่า ดอกเบี้ยเงินฝากส่วนที่เหลือก็จะเป็นรายได้ของธนาคาร ดังนั้น จึงนับได้ว่าธนาคารพาณิชย์มีบทบาทสำคัญสูงสุดในการส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโตสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้

ธนาคารกสิกรไทย ซึ่งเป็นสถาบันการเงินขนาดใหญ่ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอยู่เป็นจำนวนมาก การที่ธนาคารพาณิชย์จะสามารถดำเนินธุรกิจให้เจริญก้าวหน้าตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงมากที่สุดก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด จากปัจจัยพื้นฐานของการบริหาร อันประกอบด้วย คน เงิน วัสดุและวิธีการจัดการทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพในการ ดำเนินงานขององค์การใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐบาลหรือองค์การของธุรกิจเอกชนใด ๆ ก็ ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์หรือคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นและการที่คนจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และความสามารถของ ผู้บริหารขององค์การจะ สร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นเพื่อให้ คนในองค์การมีความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะช่วยให้คนในองค์การได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ความสำคัญในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้้องค์การ ทราบถึงแนวทางที่จะ รักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การ ไม่คิดจะลาออกไปอยู่องค์การอื่น ทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หุ่หม่หม่กำลังใจ กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์การและนำพาองค์การให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

จากข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

5. เพื่อศึกษาปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)
3. ปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Herzberg (อ้างใน เจริญผล สุวรรณโชติ, 2551: 32-38; ทิมมิก้า ทิมเนตร, 2558, : 32-38) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานจาก ปัจจัย 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน 1.ความสำเร็จในการทำงาน 2.การยอมรับนับถือ 3.ความรับผิดชอบ 4.ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 5.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยคำจูง 9 ด้าน 1. เงินเดือน 2.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า 3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4.สถานะทางอาชีพ 5.นโยบายและการบริหารงาน 6.สภาพการทำงาน 7.ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8.ความมั่นคงในการทำงาน 9.วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และทฤษฎีความผูกพัน ของสตีเยร์ส (Steers, 1997) ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย 1.ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

1.2 ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำนวน 400 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน การวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Yamane, Taro, 1967: 56) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ แจ้งวัฒนะ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

มิถุนายน พ.ศ. 2567-กันยายน พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นการเก็บข้อมูลโดยมี 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สังกัดทีม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยจุดใจของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านปัจจัยค่าเงินของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลระดับความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังต่อไปนี้

3.1 ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจาก การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.2 ข้อมูลที่ได้จาก การตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย

4. วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้คือ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis วิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545: 235)

ผลการวิจัย (Research Results)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญด้านปัจจัยจุดใจของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยจุดใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.82	0.59	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.66	0.59	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.56	0.58	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.06	0.66	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.45	0.67	ปานกลาง
รวม	3.51	0.62	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความสำคัญภาพรวมปัจจัยจูงใจโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{x} = 3.51$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญมาก 3 รายการคือ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.82$) การยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.66$) ความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.56$) และระดับสำคัญปานกลาง 2 รายการ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.45$) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญด้านปัจจัยค่าจูงของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยค่าจูง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านเงินเดือน	3.63	0.70	มาก
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.34	0.74	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.95	0.58	มาก
ด้านสถานะทางอาชีพ	3.89	0.55	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.96	0.58	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	4.02	0.53	มาก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.97	0.51	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.85	0.56	มาก
ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.92	0.56	มาก
รวม	3.84	0.59	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความสำคัญภาพรวมปัจจัยค่าจูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{x} = 3.84$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญมาก 8 รายการคือ สภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.02$) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{x} = 3.97$) นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.96$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.95$) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.92$) สถานะทางอาชีพ ($\bar{x} = 3.89$) ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.85$) เงินเดือน ($\bar{x} = 3.63$) ระดับความสำคัญปานกลาง 1 รายการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.34$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ความผูกพัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร	3.92	0.57	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.90	0.51	มาก
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.75	0.68	มาก
รวม	3.86	0.59	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความความคิดเห็นภาพรวมความผูกพัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.86$) และเมื่อพิจารณาในระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 รายการ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร ($\bar{x} = 3.92$) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{x} = 3.90$) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{x} = 3.75$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสังกัดทีมที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิตมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยเชิงจิต	Std.					ผลการทดสอบ
	B	Error	Beta	t	P value	
(Constant)	1.697	.233		7.297	.000**	
ความสำเร็จในงาน	.109	.069	.123	1.574	.117	ไม่มี
การยอมรับนับถือ	.032	.075	.036	.431	.667	ไม่มี
ความรับผิดชอบ	.208	.075	.229	2.755	.006**	มี
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	.093	.063	.116	1.469	.143	ไม่มี
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.175	.067	.223	2.623	.009**	มี

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยเชิงจิต ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยคำจูนมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยคำจูน	B	Std. Error	Beta	t	P value	ผลการทดสอบ
(Constant)	.452	.188		2.402	.017	
เงินเดือน	-.045	.044	-.060	-1.030	.304	ไม่มี
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	.214	.043	.299	4.949	.000**	มี
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.235	.056	-.257	-4.221	.000**	มี
สถานะทางอาชีพ	.207	.071	.218	2.896	.004**	มี
นโยบายและการบริหารงาน	-.077	.065	-.085	-1.177	.241	ไม่มี
สภาพการทำงาน	.056	.068	.057	.836	.404	ไม่มี
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	.520	.067	.505	7.770	.000**	มี
ความมั่นคงในการทำงาน	.011	.072	.011	.148	.882	ไม่มี
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	.242	.060	.258	4.053	.000**	มี

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยคำจูนมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยคำจูน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะทางอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัวและวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิจัยปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยต่าง ๆ มีความสำคัญและมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันของพนักงาน ดังนี้:

1. จากการวิจัยเกี่ยวกับระดับความสำคัญด้านแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐ์จัน นพธิรัตน์ และกิจจิราพร ระโหฐาน (2566: 45-60) พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างชัดเจน งานวิจัยนี้ยืนยันว่าปัจจัยแรงจูงใจที่สูงสามารถสร้างความผูกพันของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิดา กันหา (2562: 75-90) ซึ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการวิจัยเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ รินสม (2560) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อการดำรงตำแหน่งในระยะยาว และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของยศบรร อำนวย (2564) ที่พบว่าลักษณะของงานมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

3. จากการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ผลการวิจัย พบว่า ระยะเวลาการทำงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ รินสม (2560) ที่พบว่า ระยะเวลาการทำงานมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน

4. จากการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยจูงใจ ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิดา กันหา (2562: 75-90) ที่พบว่าความรับผิดชอบในงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

5. จากการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัจจัยค่าจูงใจมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยค่าจูงใจ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะทางอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัวและวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิดา กันหา (2562: 75-90) ที่พบว่าปัจจัยทั้งสองนี้มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะอยู่ต่อในองค์กร

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยมีปัจจัยที่อยู่ในระดับสำคัญมาก 3 ด้าน คือ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ ส่วนลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสำคัญในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยค่าจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา พบว่ามีความสำคัญมาก 8 ด้าน โดยมีเพียงโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าที่มีความสำคัญระดับปานกลาง

3. ความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในทั้ง 3 ด้าน

4. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ส่วนสถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และสังกัดทีมที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันอย่างชัดเจน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สันเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สันเชื่อไม่มีหลักประกัน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะทางอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัว และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรมีการกำหนดความรับผิดชอบในงานให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแสดงความชื่นชมเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้สำเร็จตามที่กำหนด

1.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรจัดให้มีการออกแบบลักษณะงานที่ท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน

1.3 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนเงินเดือน เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชาจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน โดยการเปิดรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงาน

1.5 สถานะทางอาชีพ การสร้างความมั่นคงในสถานะทางอาชีพให้กับพนักงาน โดยทำให้พวกเขารู้สึกมั่นใจในอนาคตของตนในองค์กร

1.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว ควรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ส่วนตัวของพนักงาน โดยการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

1.7 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ควรมีการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาในด้านการบริหารจัดการ และการปกครองที่มีความยุติธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการสันเชื่อไม่มีหลักประกันของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาทางเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การใช้การสังเกตการณ์และการสัมภาษณ์ รวมทั้งควรเพิ่มตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และรอบด้านมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กัลยา วาณิชขันธ์. (2545). **การวิเคราะห์สถิติ: เทคนิคและการประยุกต์ใช้ในงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (2551). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฬามาศ รินสม. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธิดานันท์ พงศ์ละไม. (2560). ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร. **วารสารการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. 5(1): 45-60.
- ทิมมิกา ทิมเนตร. (2558). **พฤติกรรมองค์กร**. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฏฐ์รุจน์ นพธิรัตน์, & กิจจิราพร ระโหฐาน. (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี. **วารสารบริหารธุรกิจ**. 15(2): 45-60.
- พัชรหทัย จารุทวีผลบุญ, ธัญวฤณ วัชรโล, & วิลาสิณี สุดประเสริฐ. (2563). ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรและผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน. **วารสารวิจัยธุรกิจ**. 12(3): 122-135.
- มณฑกา จริโมภาส. (2549). **แรงจูงใจและความผูกพันในองค์กร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยศบวร อามฤต. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรรณิดา กันหา. (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์. **วารสารบริหารธุรกิจ**. 12(1): 75-90.
- วรเชษฐ์ บุญประกอบ. (2559). การสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. **วารสารบริหารธุรกิจ**. 8(2): 98-105.
- Steers, R. M. (1997). **Organizational effectiveness: A behavioral view**. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Yamane, T. (1967). **Statistics: An introductory analysis**. (2nd ed.). New York: Harper and Row.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานของ
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1

The Relationship Between School Administration and Standards of Quality
Schools in Sub-districts Under the Office of the Chiang Rai Primary Educational
Service Area 1

ชูลีกร ชะพลพรรค¹ คทาเทพ จันทร์เจริญ² ฐิตีอาภา ตั้งคำวานิช³

Chuleekorn Chaponpack, Katatap Chanjaren, Thitiarpha Tangkawanich

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล 2) ศึกษามาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามการบริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.65$) 2) มาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.67$) และ 3) การบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.83$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ (Keywords): การบริหารสถานศึกษา, มาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ, โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

Abstract

The objectives of this research article were: 1) to study the school administration of Quality Schools in Sub-districts; 2) to study the standards of Quality Schools in Sub-districts; and 3) to study the relationship between school administration and standards of Quality Schools in Sub-districts. It was a Quantitative research approach using a survey method. The sample consisted of 186 teachers in the Chiang Rai Primary Educational Service Area 1. The research instruments composed of personal questionnaires, school administration questionnaires and standards of Quality Schools in Sub-districts questionnaires. Data were

Received: 2024-10-24 Revised: 2024-11-09 Accepted: 2024-11-11

¹ นักศึกษาด้านวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Education Program in Educational Administration Graduate School, Chiangrai College. E-mail: chuleekorn30012522@gmail.com

² อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Education Program in Educational Administration Graduate School, Chiangrai College. E-mail: katatap@crc.ac.th

³ อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Education Program in Educational Administration Graduate School, Chiangrai College. E-mail: thitiarpha.tangkawanich@crc.ac.th

analyzed by using mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient (r).

The results of the research found that: 1) The school administration of Quality Schools in Sub-districts was at a high level ($\bar{X} = 4.41$, S.D.= 0.65); 2) The standards of Quality Schools in Sub-districts was at a high level ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.67); and 3) The school administration had highly positive correlation with standards of Quality Schools in Sub-districts ($r = 0.83$) at a statistical significance at level .01.

Keywords: school administration; standards of quality school; quality school in sub-district

บทนำ (Introduction)

การจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) กล่าวคือ การบริหารการศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและเพียงพอ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนที่มากพอ ต้องมีวัสดุสิ่งของที่มีคุณภาพและเพียงพอกับความจำเป็นในการใช้งาน และต้องมีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562: 248) อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาของประเทศไทยยังมีปัญหาในเรื่องของคุณภาพการจัดการศึกษา อันมีสาเหตุมาจากการขาดแคลนปัจจัยหรือทรัพยากรทางการศึกษา (ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมชัย, 2565: 3) โรงเรียนหลายแห่งยังมีปัจจัยหรือทรัพยากรทางการศึกษาที่ไม่เพียงพอและยังขาดคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า หลายโรงเรียนมีจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน บางโรงเรียนนักเรียนหลายระดับชั้นต้องนั่งเรียนรวมในห้องเรียนเดียวกัน ครูต้องสอนหลายวิชาในขณะที่อาจไม่ได้มีความเชี่ยวชาญมากพอในวิชาที่กำลังสอนอยู่ (กษิดีเดช คำพูน, 2566) ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กในชนบทและโรงเรียนขนาดใหญ่ในเมืองมีคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมาก

โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ) เป็นโครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง เพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เกิดความเท่าเทียมและครอบคลุมทั่วประเทศ เป็นการลดความเหลื่อมล้ำด้านการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมีโรงเรียนศูนย์กลางของชุมชนเป็นต้นแบบ สร้างความเชื่อมั่นด้านคุณภาพ นำไปสู่การร่วมกันจัดกิจกรรมทางการศึกษาที่เป็นประโยชน์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ โดยขั้นตอนการดำเนินการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้คัดเลือกโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) ทั่วประเทศเข้าร่วมโครงการ โดยพิจารณาจากความพร้อมของแต่ละโรงเรียน ทั้งในเรื่องของที่ตั้งที่อยู่ในบริเวณศูนย์กลางของชุมชน ความสะดวกในการคมนาคม การสื่อสาร มีพื้นที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนสามารถรองรับจำนวนนักเรียนที่อาจจะเพิ่มขึ้นในอนาคต โดยกระบวนการคัดเลือกโรงเรียนเข้าร่วมโครงการได้ผ่านการพิจารณาและความเห็นชอบจากประชาคมระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัดในพื้นที่แล้ว จากนั้นกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานร่วมโครงการจะเร่งพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยเร็ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

สพป.เชียงราย เขต 1 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองเชียงราย อำเภอเวียงชัย และอำเภอเวียงเชียงรุ้ง โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 102 โรงเรียน 1 สาขา 1 ห้องเรียน รวม 104 แห่ง ในปีการศึกษา 2565 มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 รวมทั้งสิ้น 1,426 คน มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 20,062 คน โดยเป็นนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 3,605 คน ระดับประถมศึกษา จำนวน 14,798 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1,659 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2565: 18-20)

สพป.เชียงราย เขต 1 ได้รับมอบหมายนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ให้ดำเนินการขับเคลื่อนพัฒนาโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียน) ให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง สร้างโรงเรียนให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เน้นผู้บริหารและครูที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้กับผู้เรียน โดยมีจุดเน้นหลักการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมการศึกษา และด้านการมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด รัฐ โรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จากการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 24 โรงเรียน พบว่า จำนวนและร้อยละของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่มีการพัฒนาสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละด้านเป็นดังนี้ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีโรงเรียนที่ผ่านการประเมินจำนวน 8 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 33.33 2) ด้านส่งเสริมการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านทักษะวิชาการ มีโรงเรียนที่ผ่านการประเมิน จำนวน 24 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 ด้านทักษะอาชีพ มีโรงเรียนที่ผ่านการประเมิน จำนวน 13 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 54.17 ด้านทักษะชีวิต มีโรงเรียนที่ผ่านการประเมิน จำนวน 24 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 ด้านภาษา มีโรงเรียนที่ผ่านการประเมิน จำนวน 20 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และด้าน ICT มีโรงเรียนที่ผ่านการประเมิน จำนวน 15 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 62.50 และ 3) ด้านการมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด รัฐ โรงเรียน มีโรงเรียนที่ผ่านการประเมิน จำนวน 24 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 จากข้อมูลดังกล่าวนี้จะเห็นได้ว่า การดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เป็นที่น่าพอใจ และด้านการส่งเสริมการศึกษายังได้รับการพัฒนาไม่ครบถ้วน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ผลการประเมินการดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษายังมีปัญหที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้ได้มาตรฐานตามโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา ภายใต้ทฤษฎี 4M กับมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 ตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลทั้ง 3 ด้าน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะได้ข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 และโรงเรียนหรือหน่วยงาน

ทางการศึกษาอื่นที่สนใจในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษามาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่

การบริหารสถานศึกษาตามทฤษฎี 4M ได้แก่ (1)ด้านบุคลากร (2)ด้านงบประมาณ (3)ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ (4) ด้านการจัดการ

มาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ตามจุดเน้นหลักของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565: ออนไลน์) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (2) ด้านการส่งเสริมการศึกษา และ (3) ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

- 1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 354 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยยึดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเกรซซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (พิสนุพงศ์ศรี, 2558: 109) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน

- 1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่

โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 จำนวน 24 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลห้วยสัก โรงเรียนบ้านดอน โรงเรียนบ้านดู่ (สหราษฎร์พัฒนาการ) โรงเรียนอนุบาลเวียงชัย โรงเรียนแม่ยาววิทยา โรงเรียนชุมชนบ้านแม่ข้าวต้มหลวง โรงเรียนบ้านแม่ข้าวต้มท่าสุด โรงเรียนบ้านแม่กรณ์ โรงเรียนอนุบาลเมืองเชียงราย (สันทรายราษฎร์ดรุณานุเคราะห์) โรงเรียนบ้านทุ่งยั้งหัวฝายวิทยา โรงเรียนบ้านดอยฮาง โรงเรียนอนุบาลเชียงราย โรงเรียนอนุบาลฮ่งลี่ (ค่ายเม็งรายมหาราชอุปถัมภ์) โรงเรียนบ้านเวียงกือนา โรงเรียนบ้านหัวดอย โรงเรียนอนุบาลนางแล (บ้านทุ่ง) โรงเรียนบ้านหนองหม้อ โรงเรียนบ้านจำบอน โรงเรียนบ้านปางขอน โรงเรียนบ้านเวียงเดิม โรงเรียนบ้านเมืองชุม โรงเรียนบ้านโป่ง โรงเรียนอนุบาลดงมหาวัน และ โรงเรียนบ้านป่าซาง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ได้แก่

เดือนมีนาคม 2566 ถึงเดือนมีนาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ตามกรอบแนวคิดปัจจัยการบริหารสถานศึกษาตามทฤษฎี 4M ได้แก่ (1) ด้านบุคลากร (2) ด้านงบประมาณ (3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ (4) ด้านการจัดการ โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้แก่ มาก ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.986

ตอนที่ 3 แบบสอบถามมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ตามกรอบแนวคิดของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2565) จำแนกมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (2) ด้านการส่งเสริมการศึกษา และ (3) ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้แก่ มาก ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.978

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย เพื่อรับรองการทำวิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยถึงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1

3.2 จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบของ Google Form

3.3 ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 186 คน โดยตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form

3.4 เก็บรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแล้ว โดยได้รับแบบสอบถามคืนมาครบทั้งหมด จำนวน 186 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้คะแนนเฉลี่ยซึ่งกำหนดตามแนวทางของ Bast (1993; อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D.= 0.65) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการ ($\bar{X} = 4.49$, S.D.= 0.57) รองลงมา คือ ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.65) และด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.67) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.70)
2. มาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.67) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.63) รองลงมา คือ ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.66) และด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.72) ตามลำดับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (Y) สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.83$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามประเด็นที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D.= 0.65) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการ ($\bar{X} = 4.49$, S.D.= 0.57) รองลงมา คือ ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.65) และด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.67) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.70) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีแนวนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่ต้องปฏิบัติตามในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริมสนับสนุนและติดตามการดำเนินงานจากหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดการซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น ๆ เนื่องจากโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีระบบการประกันคุณภาพภายในและการประเมินภายนอกเป็นกลไกในการกำกับติดตามการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและโรงเรียนมีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ที่วางไว้จนบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิตานันท์ ศรีชมพล และคณะ (2564: 45-61) ที่พบว่า การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ อริสา อารมณชื่น (2565) ที่พบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลระดับประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. มาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.67) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.63) รองลงมา คือ ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.66) และด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.72) ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลเป็นโครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง โรงเรียนที่ได้เข้า

ร่วมโครงการผ่านการคัดเลือกจากโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 ซึ่งพิจารณาจากความพร้อมของแต่ละโรงเรียน กระบวนการคัดเลือกโรงเรียนเข้าร่วมโครงการได้ผ่านการพิจารณาและความเห็นชอบจากประชาคมระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัดแล้ว ดังนั้น ระดับมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 จึงมีมาตรฐานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการส่งเสริมการศึกษาซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น ๆ เนื่องจากโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่ตระหนักถึงความสำคัญของโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เพราะมองเห็นว่าการที่โรงเรียนในชุมชนได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการดังกล่าวจะทำให้โรงเรียนได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น ดังนั้นจึงมีการส่งเสริม สนับสนุน และร่วมกันผลักดันให้โรงเรียนผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าร่วมโครงการดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพพร บุตรตาน้อย และคณะ (2565: 173-188) ที่พบว่า การดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.กาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม และด้านส่งเสริมการศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (Y) สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.83$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์ในแต่ละด้านของการบริหารสถานศึกษา พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล นั่นคือจากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีการบริหารสถานศึกษาตามทฤษฎี 4M อยู่ในระดับสูงจะส่งเสริมให้มาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลมีระดับสูงไปด้วย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การบริหารสถานศึกษาตามทฤษฎี 4M มีอิทธิพลสำคัญในการส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยโรงเรียนมีการบริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านบุคลากร โรงเรียนมีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้ายและโอนบุคลากรในตำแหน่งงานต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเหมาะสมถูกต้องตามระเบียบและโปร่งใส ด้านงบประมาณ โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณและแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างละเอียด ชัดเจน และรัดกุม ด้านวัสดุอุปกรณ์ โรงเรียนมีการจัดหา/จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผน/นโยบายที่กำหนดไว้ และด้านการจัดการ โรงเรียนมีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน การบริหารสถานศึกษาตามทฤษฎี 4M จึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้สามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและบรรลุมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับทัศนะของ สุภัจฉรา กาใจ (2562: 18-19) ซึ่งกล่าวว่าการบริหารจัดการทุกประเภทจะต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร เพราะการบริหารจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ มีปริมาณเพียงพอ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของแผนงาน และโครงการ และต้องมีระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล กล่าวคือ การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะช่วยยกระดับมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลให้สูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการบริหาร

สถานศึกษาทั้งในด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ เพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 การบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อระดับมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลมากที่สุด คือ ด้านการจัดการ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับด้านการจัดการเพิ่มมากขึ้น โดยควรมีการศึกษาแนวทาง กลยุทธ์ หรือรูปแบบการจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานยิ่งขึ้น

1.3 มาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของครู คือ ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม และด้านโครงสร้างพื้นฐาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเร่งพัฒนาในด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม และด้านโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลให้สูงขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นนอกเหนือจากการบริหารสถานศึกษาตามทฤษฎี 4M ที่ส่งผลต่อมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1

2.2 ควรศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 เพื่อให้ได้แนวทางการดำเนินงานสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). **โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.moe.go.th/>. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2566.
- กษิต์เดช คำฟูช. (2566). **ครูกระจุก โรงเรียนกระจาย” ปัญหาการจัดสรรครูไทยที่ต้องแก้ไขก่อนจะสายเกิน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.the101.world/teacher-shortage-problem/>. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2566.
- ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมชัย. (2565). **แนวทางการพัฒนาการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เทพพร บุตรตาน้อย สาโรจน์ เป่าวงศากุล และนิพนธ์ วรรณเวช. (2565). **การดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**. **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย**. 6(1): 173-188.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิสนุ พงศรี. (2558). วิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- สิตานันท์ ศรีชมพล ศักดินาภรณ์ นันท์ และสุชุม พรหมเมือง. (2564). แนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**. 13(2): 45-61.
- สุกัจฉรา กาใจ. (2562). แนวทางการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่องานนิเทศภายในของโรงเรียนนาโบสถ์พิทยาคม อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570. เชียงราย : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). สรุปรายงานภาพรวม ศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://sp.moe.go.th/sp_2563/info/?module=table5_32&edu_year=2563&edu_round=2&reo=16&provinceID=57. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2565.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). รูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อริสา อารมณชีน. (2565). กลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลระดับประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.



การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
Participatory management affecting academic administration Of educational
institutions Under the Office of the Primary Educational Service Area,
Chiang Rai, Area 1

มนสิชา ปิจดี¹ เปี่ยมพร สุทินฤกษ์² ธิติอาภา ตั้งคำวานิช³
Monsicha Pitjadee, Piemporn Sutinruek, Thitiarpa Tungkavanich

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านกำกับติดตามและด้านการรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ มีอำนาจในการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการและตัวแปรทั้งหมด ได้แก่ ด้านกำกับติดตาม ด้านการรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ ด้านปฏิบัติการและด้านการตัดสินใจ สามารถร่วมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 62.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ (Keywords): การบริหารแบบมีส่วนร่วม; การบริหารงานวิชาการ

Abstract

This research aims to study 1) the level of participatory administration 2) the level of academic administration of educational institutions 3) the level of participatory administration that affects academic administration of educational institutions. The research design is quantitative. The sample group is teachers and administrators in schools under the Office of the Primary Educational Service Area, Chiang Rai Area 1, totaling 291 people. The instruments used for data collection are general information questionnaires, participatory

Received: 2024-10-18 Revised: 2024-11-09 Accepted: 2024-11-11

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School , Chiangrai College. E-mail: Pitjadee1225@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: PiempornSu@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author. E-mail: thitiarpa.tangkawanich@crc.ac.th

administration questionnaires, and academic administration questionnaires of educational institutions. Data analysis is done using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results show that 1) overall participatory administration of educational institutions has a high mean ($\bar{x}$ = 3.71, SD. = 0.61) 2) overall academic administration of educational institutions has a high mean ($\bar{x}$ = 4.02, SD. = 0.59) 3) participatory administration that affects academic administration of educational institutions, including supervision and monitoring, responsibility and sharing of benefits, has the power to predict academic administration and all variables, including supervision, responsibility and sharing of benefits, operations, and decision-making. Able to participate in forecasting academic administration of educational institutions by 62.80 percent with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Participatory management; academic administration

บทนำ (Introduction)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนถือเป็นแนวทางที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารและครูจะต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เนื่องจากการทำงานในชีวิตจริงบางงานไม่สามารถที่จะทำเพียงคนเดียวสำเร็จได้ จึงจะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย การทำงานเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า หากผู้บริหาร ครู มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมกันอภิปราย เสนอแนะ แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ วางแผน ขั้นตอนการดำเนินงาน ร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา (จิตราน แก้วมะ, 2563: 12) มีส่วนร่วมการปฏิบัติการ การประสานงานและการดำเนินการกิจกรรม การดำเนินงานโครงการ งานกิจกรรมของสถานศึกษา (ไชยา หานุกาพ, 2564: 6) การร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น จากการดำเนินงานของโครงการงานกิจกรรมของสถานศึกษา (อรรถพล ปานอ่วม, 2565: 142-155) และมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม การปฏิบัติงาน แสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน (วัชรกร ขวดกลางลา, 2565: 12) ดูแลให้มีการดำเนินงานในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ เพื่อที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม

การบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจสำคัญในการบริหารโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้บริหาร คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย (ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม, 2560: 124-132) ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานั้นต้องมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้สำหรับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยทำความเข้าใจร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมาย พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ โดยต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรตามความเหมาะสม (กิตติชัย อัจหาญ, 2565: 70) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควร

ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมและยืดหยุ่นตามศักยภาพและความสนใจของผู้เรียน รวมถึงความเหมาะสมด้านเวลา เพื่อสนับสนุนพัฒนาการด้านการเรียนรู้ (กนกรัตน์ ทำจะดี, 2560: 21) การนิเทศการศึกษา ควรมีส่วนร่วมในการแนะแนวและพัฒนาครู โดยส่งเสริมให้ครูมีความรู้ด้านจิตวิทยา การให้คำปรึกษา และการฟังความคิดเห็น เพื่อช่วยนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (วิระยุทธ แสงไชย, 2564: 36) การวัดและประเมินผล ควรจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อให้การวัดผลและประเมินผลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษา เพื่อหาวิธีการหรือแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน รวมถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยมีเป้าหมายในการตอบสนองต่อปัญหาหรือความต้องการที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา (ปาริชาติ สุนทร, 2560: 37)

จากสิ่งที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนเพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ การศึกษาการจัดระบบการทำงานในด้านต่างๆ จำเป็นต้องมีรูปแบบการวางแผนที่ดีร่วมกัน การวางแผนการปฏิบัติงานตลอดจน การประเมินผลโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของครูที่มีต่อการบริหารงานในสถานศึกษาด้วย (สุทธิดา เกษมราษฎร์ 2559 :32) ผู้บริหารและครูสามารถสนับสนุนการบริหารจัดการด้านการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างดีที่สุด จะเห็นได้ว่ากระบวนการจัดการเรียนการสอนและการบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จากเหตุผลและความเป็นมาดังกล่าวผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อที่ผู้บริหารและครูผู้สอนอันจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเกิดประสิทธิผลกับผู้เรียนและเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ชุมชน และการพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
3. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม และการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการนิเทศการศึกษา 4) ด้านการวัดและประเมินผล 5) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา เป็น ผู้บริหารและครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 104 โรงเรียนประกอบด้วย รวมทั้งสิ้น 1,158 คน ในปีการศึกษา 2565

กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608-610) รวมทั้งสิ้น 291 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 104 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในช่วงเดือน มิถุนายน-สิงหาคม พ.ศ.2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วยแบบสอบถามมี 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ลักษณะเครื่องมือ วิธีการสร้างและการให้คะแนนในแต่ละขั้นตอน ซึ่งรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการนิเทศการศึกษา 4) ด้านการวัดและประเมินผล 5) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งงานวิจัย เพื่อขอจริยธรรมจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์เพื่อพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง หมายเลขจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ หมายเลข...032/2567..... ที่ได้รับการอนุมัติจากวิทยาลัยเชียงราย โดยขอ

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยเชียงราย ขอความอนุเคราะห์ไปยัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามพร้อมนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามพร้อมแบบสอบถามไปยังแต่ละโรงเรียนโดยส่งไปทางไปรษณีย์ เพื่อขอส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับสถานศึกษาบางแห่ง ใช้เวลา 1-2 เดือนในการเก็บข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและสมบูรณ์ จำนวน 291 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความถี่ (f) และร้อยละ (%)
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลผลโดยการหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 226 คนคิดเป็นร้อยละ 77.7 มีช่วงอายุ 31 ถึง 39 ปี จำนวน 117 คนคิดเป็นร้อยละ 40.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 197 คนคิดเป็นร้อยละ 67.7 มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปจำนวน 188 คนคิดเป็นร้อยละ 64.6 และมีตำแหน่งครูผู้สอนจำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 93.5

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.71, SD. = 0.61) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านแล้ว ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ ($\bar{X}$ = 3.90, SD. = 0.59) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดแต่คะแนนน้อยสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 3.59, SD. = 0.70)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา (n=291)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.59	0.70	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	3.66	0.73	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์	3.90	0.59	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม	3.69	0.69	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.71	0.61	มาก

3. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, $SD. = 0.59$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านแล้ว ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.14$, $SD. = 0.65$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่คะแนนน้อยสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.82$, $SD. = 0.76$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการกำกับติดตาม (n=291)

การบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.82	0.76	มาก
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.03	0.55	มาก
3. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.02	0.70	มาก
4. ด้านการวัดและประเมินผล	4.14	0.65	มาก
5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.08	0.63	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.02	0.59	มาก

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านกำกับติดตาม มีอำนาจในการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ เป็นลำดับแรก ($B = .596$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ มีอำนาจในการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ($B = .155$) และการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์ ด้านกำกับติดตาม ด้านปฏิบัติการและด้านการตัดสินใจ สามารถร่วมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ได้ ร้อยละ 62.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Multiple regression ดังนี้ Durbin Watson โดยมีค่า 1.53 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 และ Tolerance มีค่าไม่เกิน 1 และค่า VIF มีค่าไม่เกิน 10 ดังนั้นจึงสามารถวิเคราะห์ผลด้วย Multiple regression โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)	33.510	3.755		8.923	0.000		
X ₄ =การกำกับติดตาม	1.810	0.181	0.596	9.988	0.000	0.365	2.738
X ₃ =การรับผิดชอบ และร่วมรับ ผลประโยชน์	0.576	0.260	0.155	2.869	0.004	0.443	2.255
X ₂ =การปฏิบัติการ	-105	0.250	-0.033	-0.421	0.674	0.195	5.122

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	Sig	Tolerance	VIF
X ₁ =การตัดสินใจ							

R = 0.792, R² = 0.628, Adj. R² = 0.623, S.E. est = 9.54753, F = 120.611

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมาก รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจรับผิดชอบร่วมกับผู้บริหาร ทำให้มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เต็มตามกำลังและเต็มศักยภาพ เพื่อผลักดันให้องค์กรของตนประสบความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ร่วมแสดงความคิดเห็น ชื่นชมกับความสำเร็จกับทุกๆฝ่ายงานในสถานศึกษา โดยทางสถานศึกษามีการช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ในการดำเนินกิจกรรมโครงการต่างๆโครงการ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรได้ตระหนักและเห็นคุณค่าของการรักและสามัคคี ยึดมั่นผูกพันภายในองค์กร โดยมีผู้บริหารคอยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่คณะครูและบุคลากร มีการส่งเสริมด้านการกำกับติดตามที่ดีเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมของสถานศึกษา กำกับติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานและมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมินผลการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม และภายหลังจากการดำเนินงานเรียบร้อยแล้ว กำกับติดตามอย่างต่อเนื่องรวมถึงร่วมแสดงความคิดเห็น นำข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานมาสรุปผลการดำเนินงานเพื่อนำผลไปพัฒนางานในโอกาสต่อไป โดยมีการกำหนดแนวทางการดำเนินโครงการและกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับติดตามอย่างเป็นระบบและช่วยให้สถานศึกษามีการวางแผนงาน แก้ไขปัญหาได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรภัค ปิ่นกำลัง (2562: 5), ชัยอนันท์ แก้วเงิน (2563: 6), งาม เรือนทองดี (2564: 7), วิ ชรากร ชวดกลางลา (2565: 12), ไชยา หานุภาพ (2564: 34) การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาเป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพความเป็นจริงของผู้เรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา รวมไปถึงจัดให้มีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดและประเมินผลควบคู่กันไปด้วย มีการวัดและประเมินผลในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ผู้เรียนสามารถเรียนจบหลักสูตรอย่างมีคุณภาพ ครูผู้สอนเห็นถึงคุณค่าของการวัดและประเมินผลที่เป็นไปอย่างเที่ยงตรง เชื่อถือได้ ถูกต้องและเป็นธรรมตามที่สถานศึกษาได้กำหนด คือ สามารถทราบถึงความถนัดและความสามารถของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้และให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุก

ระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา แก้วมะ (2563: 12), ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564: 7), นัฐพล พันโน (2566: 6), อรรถพล ปานอ่วม (2565: 142-155) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านกำกับติดตาม ด้านการรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครู บุคลากร มีการกำกับติดตามที่ดีและต่อเนื่อง รวมไปถึงมีตรวจสอบการทำงานต่างๆ ในระหว่างการทำงานและหลังจากการทำงานเรียบร้อยแล้ว ทำให้เกิดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยมีการนำข้อมูลที่ได้รับจากการติดตามไปปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการการศึกษา รับผิดชอบการดำเนินงาน โครงการงานกิจกรรมร่วมกัน ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ทুমุ่การทำงานอย่างเต็มกำลังและเมื่อเกิดผลสำเร็จก็ได้รับผลประโยชน์ด้วยกัน ก็ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกยินดีกับทุกๆงานที่ได้รับร่วมรับผิดชอบโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบตามงานที่ได้รับมอบหมาย ติดตามประเมินผลในระหว่างการทำงานดำเนินกิจกรรม และหลังดำเนินกิจกรรมเสร็จสิ้น เพื่อหาแนวทางการปรับปรุง พัฒนางาน ส่งผลให้มีการบริหารงานวิชาการที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ นัฐพล พันโน (2566 :6) ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 66.90

ส่วนการมีส่วนร่วมในด้านการปฏิบัติและการดำเนินการตัดสินใจ พบว่า ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษารับนโยบายมาจากส่วนกลางและนโยบายจากรัฐบาลเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายต่างๆของสถานศึกษาโดยนำมาใช้ทำโครงการงานกิจกรรม รวมไปถึงการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาของสถานศึกษา ที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานไม่ครอบคลุมทุกด้านและต้องดำเนินกิจกรรมและโครงการตามนโยบายของเขตพื้นที่ โดยแต่ละฝ่ายงานมีหน้าที่ที่แตกต่างกัน และการจัดการในโครงการกิจกรรมมีงบประมาณค่อนข้างน้อย ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการระดมทุน การจัดการด้านทรัพยากรและงบประมาณต่างๆ มีข้อจำกัด ไม่สอดคล้องกับ นัฐพล พันโน (2566 :6) และอรรถพล ปานอ่วม (2565: 142-155) ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

เป็นการส่งเสริมในด้านการงานบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการแก้ไขปัญหาสามารถสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน และทำให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนจนถึงการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมยังช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสามารถนำเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการ

ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนในที่สุด การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา มีโอกาสได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานในสถานศึกษาทุกประเภทเพื่อให้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมกำกับติดตาม ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนบุคลากรให้มีการกำกับติดตามงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบแนวทางบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเชิงลึกโปรแกรมหรือรูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ดีต่อการบริหารงานวิชาการวิชาการ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กนกรัตน์ ทำจะดี. (2560). การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- กิตติชัย อัจฉาญ. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตรา แก้วมะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไชยา หานุภาพ. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชัยอนันท์ แก้วเงิน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นัฐพล พันโน. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาริชาติ สุนทร. (2560). การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการศึกษา. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ราม เรือนทองดี. (2564). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม. (2560). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์. 9(1): 124-132.
- วีระยุทธ แสงไชย. (2564). ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัชรกร ชวดกลางลา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุทธิรา เกษมราชภูรี. (2559). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรศักดิ์ ปิ่นกำลัง. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรรถพล ปานอ่วม. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร . วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ. 8(1): 142-155.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 608-610.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

The Participative Administration of Administrators Affecting the Effectiveness
of Schools under the Chiang Rai Provincial Office of Learning Encouragement

อิทธิสรา ศิริมงคล¹ อินทร์ จันทร์เจริญ² วีรพันธ์ ศิริฤทธิ์³

Aitthisara sirimongkon, In Chanjarean, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย3) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงรายรูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1.การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2.ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย 3.บริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงรายเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์จะพบว่า มีจุดมุ่งหมายหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X3) ความไว้วางใจ (X1) อิสรภาพต่อความรับผิดชอบในงาน (X4) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.770 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\bar{Y}_{tot} = .444 + .379 (X_3) + .361 (X_1) + .419 (X_4)$$

คำสำคัญ(Keywords): การบริหารแบบมีส่วนร่วม; ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

This research aims 1) to study the level of participatory management of educational institutions under the Office of the Provincial Learning Promotion, Chiang Rai Province; 2) to study the level of effectiveness of educational institutions under the Office of the Provincial Learning Promotion, Chiang Rai Province 3) to study the participatory management that affects

Received: 2024-10-25 Revised: 2024-11-10 Accepted: 2024-11-12

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: aitthisara.si1977@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiang Rai College. E-mail: inchenjarean@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiang Rai College. Corresponding author E-mail: dr.w.siririth@gmail.com

the effectiveness of educational institutions under the Office of the Provincial Learning Promotion, Chiang Rai Province. The research design was quantitative. The sample group used in the research was educational institution administrators and teachers in educational institutions under the Office of the Provincial Learning Promotion, Chiang Rai Province, totaling 210 people. The tools used for data collection include a questionnaire. Data analysis used statistics of frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results indicated the following:

1. Participatory management of educational institutions under the Office of the Provincial Education Promotion in Chiang Rai Province was rated at a high level overall ($\bar{x} = 3.97$, $SD = .76$)

2. Effectiveness of educational institutions under the Office of the Provincial Education Promotion in Chiang Rai Province was also rated highly ($\bar{x} = 4.04$, $SD = .81$)

3. Impact of participatory management on effectiveness: Participatory management was found to significantly affect the effectiveness of educational institutions under the Office of the Provincial Education Promotion in Chiang Rai Province. When analyzing the regression coefficients of the predictors, it was found that common goals and objectives (X3), trust (X1), and freedom of responsibility in work (X4) were significant predictors, with statistical significance at the .05 level. The multiple correlation coefficient was 0.770, and the prediction equation in raw scores is as follows:

$$("Y")_{\text{tot}} = .444 + .379 (X3) + .361 (X1) + .419 (X4)$$

Keywords: participatory management; educational institution effectiveness

บทนำ (Introduction)

การจัดการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นการจัดการศึกษาที่ยึดหลักการศึกษาตลอดชีวิตให้กับประชาชน ดังนั้น ทุกภาคส่วนของสังคมจึงมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาการศึกษาใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนคนไทยทุกช่วงวัย ตั้งแต่แรกเกิดจนเสียชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาส จะสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกรูปแบบ ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งจุดเด่นของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ คือ การเชื่อมโยงเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเดิม จัดตั้งเป็น “ศูนย์การเรียนรู้” ที่จะขยายตัวรองรับทุกพื้นที่ ตอบโจทย์ความต้องการของคนยุคใหม่ เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตามแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผ่านแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในรูปแบบที่หลากหลาย โดยมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานในระดับพื้นที่ และระดับประเทศ มีความจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลายทั้งอายุ อาชีพ วัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน ตามสภาพบริบทสังคมที่อยู่ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย การอาศัยความร่วมมือภาคีเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้ให้กับประชาชน จึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงมากยิ่งขึ้น (เพ็ญพิศ ผาพองยุ่น และชานนท์ เศรษฐแสงศรี, 2561: 118-126)

การมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงาน มีความสำคัญและจำเป็นต่อการทำให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะเป็นผลที่เกิดขึ้นของความร่วมมือร่วมใจประสานงานและความรับผิดชอบร่วมกัน มีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้มากมายแตกต่างกันตามบริบทที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมจึงเป็น กลยุทธ์หนึ่งในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการที่จะบริหารให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ควรได้นำหลักการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมรับผิดชอบและร่วมตัดสินใจในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของและร่วมจัดการศึกษาให้มากขึ้น เพื่อตอบรับกับความต้องการเรียนรู้ของประชาชน เพื่อความต่อเนื่องในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2559: 212-225)

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ภายใต้สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีหน้าที่ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัด ในจัดการศึกษาการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ให้กับประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาระบบการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมเสริมทักษะพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากสภาพปัญหาและความต้องการของครูการศึกษาในระดับและการศึกษาตามอัธยาศัย ยังมีความต้องการพัฒนาด้านทักษะยังอยู่ในระดับมาก จึงต้องได้รับการพัฒนาทักษะการสอนเทคนิคการถ่ายทอดของครู ฝึกกระบวนการเรียนรู้ การเรียนการสอนหลากหลายวิธีให้ความรู้เรื่องกระบวนการวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย เหมาะสมกับวัยของนักศึกษา เน้นกระบวนการกลุ่มเพื่อให้ นักศึกษาสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้มากขึ้น (ธนีสร เกษมสันต์ ณ อยุธยา, 2558: 582) ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนของครูหากไม่ได้รับการกระตุ้นจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ย่อมส่งผลให้ครูไม่ตระหนักในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้การพัฒนาตนเอง ซึ่งครูผู้สอนมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และเจตคติ (ฉัตรชัย หวังมีจมี, 2560: 49) ดังนั้นการบริหารงานของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ท้าทายต่อผู้บริหารที่จะต้องมียุทธศาสตร์ความรู้และหลักการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยบริบทสภาพความเป็นจริงแล้วนำมาบูรณาการการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมกับพื้นที่ สถานการณ์และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ต้องมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่ายหลายหน่วยงาน ตลอดจนชุมชนเพื่อพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของชุมชน ซึ่งจะเกิดผลดีกับตัวนักเรียนนักศึกษา สถานศึกษา ตลอดจนชุมชน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเชียงราย

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัย เชิงปริมาณ Quantitative research โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ความไว้วางใจ Trust 2) เชื้อมั่น Commitment 3) มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน Goals and objectives และ 4) อิสรภาพ ต่อความรับผิดชอบในงาน Autonomy แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การปรับตัว resilient 2) การบรรลุเป้าหมาย Achieve the goal 3) วางแผน- กำหนดเป้าหมาย plan set goals 4) พัฒนาบุคลากร Personnel development และ 5) บริหารจัดการ manage

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 430 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย จำนวน 205 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan. (1970) เพื่อป้องกันข้อมูลไม่สมบูรณ์จึงเพิ่มอีกร้อยละ 3 ของกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวนทั้งหมด 210 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง และโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของประชากร (Stratified Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ จำนวน 18 แห่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ได้แก่ 1) สกร.ระดับอำเภอขุนตาล 2) สกร.ระดับอำเภอเชียงของ 3) สกร.ระดับอำเภอเชียงแสน 4) สกร.ระดับอำเภอดอยหลวง 5) สกร.ระดับอำเภอเทิง 6) สกร.ระดับอำเภอป่าแดด 7) สกร.ระดับอำเภอพาน 8) สกร.ระดับอำเภอพญาเม็งราย 9) สกร.ระดับอำเภอเมืองเชียงราย 10) สกร.ระดับอำเภอแม่จัน 11) สกร.ระดับอำเภอแม่ฟ้าหลวง 12) สกร.ระดับอำเภอแม่ลาว 13) สกร.ระดับอำเภอแม่สาย 14) สกร.ระดับอำเภอแม่สรวย 15) สกร.ระดับอำเภอเวียงแก่น 16) สกร.ระดับอำเภอเวียงชัย 17) สกร.ระดับอำเภอเวียงเชียงรุ้ง และ 18) สกร.ระดับอำเภอเวียงป่าเป้า

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างเดือน มกราคม-มีนาคม พ.ศ. 2567

1.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1. ความไว้วางใจ 2. ความเชื่อมั่น 3. มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ 4. อิสรภาพต่อความรับผิดชอบในงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1. การปรับตัว 2. การบรรลุเป้าหมาย 3. วางแผน กำหนดเป้าหมาย 4. พัฒนาบุคลากร และ 5. บริหารจัดการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย แบ่งออกตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสอบถามเกี่ยวกับ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ตอนที่ 2 สอบถาม

เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด เชียงราย มีจำนวน 19 ข้อ และ ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย มีจำนวน 19 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอรับเอกสารรับรองโครงการวิจัยในมนุษย์โดยผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ วิทยาลัยเชียงราย เพื่อพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างหลังจากได้รับอนุมัติจริยธรรมวิจัยแล้ว นำส่ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม พร้อมแบบสอบถามไปยังแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถานศึกษาบางแห่ง ใช้เวลา 1-2 เดือน ในการเก็บข้อมูลที่เป็น ปัจจุบันและสมบูรณ์ จำนวน 210 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้องและมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปรได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง โดยวิเคราะห์คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.3 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำ ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป มีดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย มีจำนวน 112 คน มีจำนวนร้อยละ 53.33 มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี มีจำนวนร้อยละ 41.90 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนร้อยละ 95.23 และมี ตำแหน่งครูผู้สอน มีจำนวนร้อยละ 95.24

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด เชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความไว้วางใจ รองลงมา คือ ความเชื่อมั่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ อีสราภาพ รับผิดชอบในงาน มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด เชียงราย ในภาพรวม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา			แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความไว้วางใจ	3.97	0.76	มาก	2
2. ความเชื่อมั่น	3.98	0.74	มาก	1

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา			แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
3. มีจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน	3.91	0.82	มาก	4
4. อีสรภาพต่อความรับผิดชอบในงาน	3.93	0.72	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.97	0.76	มาก	

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับตัว อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก บริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ วางแผน กำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา			แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การปรับตัว	4.10	0.83	มาก	1
2. การบรรลุเป้าหมาย	4.08	0.75	มาก	2
3.วางแผน- กำหนดเป้าหมาย	3.94	0.90	มาก	5
4. การพัฒนาบุคลากร	4.04	0.79	มาก	4
5. บริหารจัดการ	4.06	0.78	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.04	0.81	มาก	

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณาตัวพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจะพบว่า มีจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) ความไว้วางใจ (X_1) อีสรภาพต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เป็น 0.770 และมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 77.0 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .29996$ ดังตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย เมื่อนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ดังนี้สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\bar{Y}_{\text{tot}} = .444 + .379 (X_3) + .361 (X_1) + .419 (X_4)$$

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา	B	S.E.B	Beta	t	P-value
Constant	.444	.140		3.179	.000
มีจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X ₃)	.379	.062	.409	6.101	.000
ความไว้วางใจ (X ₁)	.361	.050	.385	7.224	.000
อิสรภาพต่อความรับผิดชอบในงาน (X ₄)	.419	.056	.157	2.672	.008

Std.E = .29996 ; R = .878^d ; R² = .770 ; F = 7.138 ; P-value < .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย พบว่า ภาพรวม ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า มีสาเหตุมาจากการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความเสมอภาคกัน ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานไม่ว่าด้าน ทางตรงหรือ ด้านทางอ้อมโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร การอำนวยความสะดวกในการทำงานมีระบบความเสมอภาคและประชาธิปไตยในองค์กร เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบ ทั้งนี้ จะทำความเข้าใจในปัญหาเกิดกับบุคลากรช่วยลดความคิดเห็นที่ขัดแย้งในการทำงาน มีความเชื่อใจความเชื่อมั่นต่อกันมากขึ้น สอดคล้องกับทัศนะของ ประไพ อุดมผล (2554: 11) ที่ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า ความ เชื่อมั่น ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมตัดสินใจ รวมถึงการประเมินผล จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งสอดคล้องกับทัศนะของ ชูชาติ พวงสมจิตร. (2555: 142-143) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า ก่อให้เกิดความสามัคคี ระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับ ในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มพูนความเชื่อมั่น ซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิต ดี ทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการปรับตัวโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า มีสาเหตุมาจากการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ดำเนินงานใด ๆ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและผลนั้นตรงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ สอดคล้องกับความหมายที่กำหนดไว้ของ พรเทพ เหมรณนธ์ (2564: 11-12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสามารถของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและบุคลากรภายในโรงเรียนอันก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาตามแผนที่ได้กำหนดไว้

3. ผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย พบว่า เกิดความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า จากข้อมูลวิจัยตามที่ปรากฏนี้มีพื้นฐานมา

จากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้การที่องค์กรได้ ดำเนินงานเรื่องใด โดยการให้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน หรือตรงตามความต้องการและผลนั้นก็จะเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ก่อนแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ มีนา ลาเต๊ะ (2563: 74-75) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสมาคม โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างไร มีนัยสำคัญกับทางสถิติที่ ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การมีส่วนร่วมของบุคลากร สามารถทำให้การบริหารงานสถานศึกษาขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ดี และการมีส่วนร่วมช่วยให้การแก้ไขปัญหาหรือความขัดแย้งโดยสันติวิธีและมีความรับผิดชอบการมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดผลต่อการขับเคลื่อนองค์กร เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง คือผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิด ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นได้มีการรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อเกิดการ พัฒนา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารและบุคลากรควรมีปฏิสัมพันธ์กันในทางบวกช่วยเหลืออำนวยความสะดวกให้ คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากร มีสัมพันธภาพอันดีกับครูและบุคลากร ย่อมส่งเสริมให้การทำงานตามภารกิจ บรรลุเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

2) ผู้บริหารควรกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานและแผนงานที่ชัดเจน วางแผนการปฏิบัติงานของ สถานศึกษาให้มีความสอดคล้องตามนโยบาย และพันธกิจ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษา ที่ ต้องการ และเพื่อนำองค์กร ประสบความสำเร็จโดยบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3) ผู้บริหารควรสร้างจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากร ได้ใช้เป็นแนวทางการ ทำงานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ในจังหวัดอื่น ๆ

2) ควรมีการศึกษากลุ่มชุมชน และผู้ปกครองในการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

3) ควรศึกษาด้านปัจจัย ที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อาทิเช่น 4 M ที่ประกอบไปด้วย Man คนหรือบุคคล Money เงินหรืองบประมาณ Material วัสดุสิ่งของ หรือวัสดุ อุปกรณ์ Management การบริหารจัดการ เป็นต้น

4) ควรศึกษาการบริหารสถานศึกษาแบบอื่น ๆที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- ฉัตรชัย หวังมีจมี. (2560). สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21: ปรับการเรียนรู้ เปลี่ยนสมรรถนะ. *Journal of HRintelligence*. 12(2): 47-63.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2555). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. *Veridian EJournal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 10(2): 142-143.
- ธนีสร์ เกษมสันต์ ณ อยุธยา. (2558). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*. 10(4): 574-584.
- ประไพ อุดมผล. (2554). การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- เพ็ญพิศ ผาพองยุ่น และชานนท์ เศรษฐแสงศรี. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบางภาพ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*. 11(2): 118-126.
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2559). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- มีนา ลาเต๊ะ. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ*.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.



ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย
Decentralized Leadership Affecting Personnel Management in
Educational Institutions under the Jurisdiction of the Chiang Rai Provincial
Learning Promotion Office

เดชา ใจแปง¹ ธงชาติ วงษ์สุวรรณ² วีรพันธ์ ศิริฤทธิ์³
Dacha Jaipang, Thongchart Wongsawan, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 3) ศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอน และบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ 2566 จำนวน 223 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำแนกตามช่วงอายุส่วนใหญ่เป็นช่วงอายุ 30-39 ปี จำแนกตามวุฒิส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

2. ระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$ $SD = .50$)

3. ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$ $SD = .52$)

4. ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ($\beta = .521$) ลำดับต่อมา ด้านการตระหนักตนเองและผู้อื่น ($\beta = .281$) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\beta = .278$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 81.1

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร; การบริหารงานบุคคล

Received: 2024-10-24 Revised: 2024-11-09 Accepted: 2024-11-12

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: dacha.dj30@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiang Rai College. E-mail: ThongchartW@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiang Rai College. Corresponding author E-mail: dr.w.siririth@gmail.com

Abstract

This research aimed to study: 1) the level of decentralized leadership of educational administrators, 2) the level of personnel management of educational institutions, and 3) the effect of decentralized leadership for personnel management of educational institutions under the Office of Non-Formal and Informal Education, Chiang Rai province. This research was descriptive. The sample group in the research consisted of teachers and personnel from educational institutions under the Office of Non-Formal Education Promotion in Chiang Rai Province for the fiscal year 2023, totaling 233 individuals. The research tool was a questionnaire. The statistical methods used in the research included percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research results indicated that

1. The respondents were predominantly female. Most participants were aged 30–39. In terms of education, the majority held a bachelor's degree. Regarding work experience, most had 10 years or more.

2. The overall level of decentralized leadership among educational institution administrators was very high ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.50$).

3. The overall level of personnel management in educational institutions was high ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.52$).

4. Decentralized leadership factors affecting personnel management in educational institutions under the Office of Non-Formal Education Promotion in Chiang Rai Province included teamwork culture ($\beta = 0.521$), self-awareness and awareness of others ($\beta = 0.281$), and shared vision ($\beta = 0.278$), with statistical significance at the 0.05 level. Together, these three variables could predict 81.1% of the variance in personnel management within these institutions.

Keywords: decentralized leadership of executives; human resource management

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาประเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของประชาชน เพราะมนุษย์เป็นทุนสำคัญทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อให้การพัฒนาประเทศมีทิศทางที่ชัดเจน จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ซึ่งเป็นแผนการพัฒนาที่ทุกหน่วยงานของรัฐต้องปฏิบัติตาม โดยมีเป้าหมายเพื่อสนองตอบผลประโยชน์ของชาติและสร้างความยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐต้องจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นกรอบในการวางแผนและบูรณาการการพัฒนาต่างๆ ให้สอดคล้องกัน เพื่อสร้างพลังในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพ ซึ่งประสิทธิผลสถานศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร (ณัฐธิดา งามตา, 2561: 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องบริหารงานอย่างเป็นระบบ

ผ่านการกระจายอำนาจการบริหารในด้านต่างๆ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนดไว้

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leadership) เป็นแนวคิดภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความเป็นผู้นำว่าเป็นหน้าที่ มากกว่าบทบาท ทุกคนในสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำได้ โดยไม่จำเป็นต้องแสดงออกหรือถูกจำกัดตาม บทบาทหรือตามตำแหน่ง บุคคลที่มีความสามารถต่างกัน จะมีความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน และใช้ประโยชน์จากการให้อำนาจและความเป็นผู้นำของบุคคลนั้น เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน และสร้างองค์กร ที่เข้มแข็งและยั่งยืน การกระจายความเป็นผู้นำไปสู่ครู จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ (Harris, 2014: 59) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ระบุให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในด้านต่างๆ เช่น วิชาการ งบประมาณ และการบริหารบุคคลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง นอกจากนี้ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ยังระบุให้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม ซึ่งผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะ และปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (distributed leadership) เน้นการสร้างความร่วมมือ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยผู้นำจะเกิดขึ้นตามธรรมชาติ และสามารถส่งต่อกับบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การตัดสินใจจะอิงจากมุมมองที่หลากหลาย บนพื้นฐานของความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการแบ่งอำนาจอย่างเหมาะสมตามความเชี่ยวชาญ ภายใต้รูปแบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ซึ่งส่งเสริมการมอบหมายการตัดสินใจ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างศูนย์กลางการควบคุม และอิสระในการคิด พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการหมุนเวียนความเชี่ยวชาญ และแนวคิดใหม่ๆ (ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์, 2555) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเน้นความรับผิดชอบ การร่วมมือ และการยอมรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการประสานงาน เพื่อดึงศักยภาพจากสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มออกมาใช้ในการดำเนินกิจกรรม การทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน ช่วยให้กิจกรรมสามารถบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมนี้จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนางาน และการสร้างสรรค์ในองค์กรการศึกษา (ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์, 2555) วิสัยทัศน์ร่วม มีความสำคัญต่อการ เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะจะส่งเสริมให้เกิดจุดมุ่งหมาย และพลังสำหรับการเรียนรู้ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557 อ้างถึงใน รจนา บุญลพ และกาญจนา ภัทราวิวัฒน์, 2563: 8) การตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น ความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเอง และผู้อื่น ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน และเข้าใจตนเองในด้านจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา คุณค่า (ธัญพร จารุไพศาล)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาในด้านต่างๆ และเป็นกลไกที่สถานศึกษาต้องมี การกีดกันมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด และยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และขวัญกำลังใจ นอกจากนี้ยังต้องการให้บุคลากรได้รับการยกย่องและมีเสถียรภาพในอาชีพ ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอย่างมี

นัยสำคัญ (สรณสิริ กิจติยะพงศ์, 2565: 155) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาประกอบไปด้วย การพัฒนาบุคลากร การเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยการพัฒนาและส่งเสริมบุคคล เข้ารับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ที่ตรงตามความต้องการ และตรงตามความถนัด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด โดยต้องคำนึงถึงความพึงพอใจ และความสุขของบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การด้วย (วราทิพย์ ธิบุตร, 2559) การดำรงรักษาบุคคล คือ กระบวนการดูแลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ดี ช่วยให้สามารถทำงานในสถานศึกษาได้อย่างมั่นใจโดยมีเกณฑ์การประเมินผลชัดเจน การให้รางวัลและการยกย่องผลงานดีเด่นเป็นธรรมเนียม และจัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความปลอดภัยและสวัสดิการ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (วิภาดา สารมัย, 2562: 46) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินงานของสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์และรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ (เกลิงเกียรติ ไวทย, 2562) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นที่ความเสมอภาค ความสามารถ และการพัฒนาบุคลากร ผ่านการยึดหลักคุณธรรม ความเป็นธรรม และความยุติธรรม ผู้บริหารควรมีความรู้ในการนำหลักการเหล่านี้ไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผน และประเมินผลการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา และส่งเสริมขวัญกำลังใจ รวมถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และการวิจัยเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย มีหน้าที่ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัด ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ในมาตรา 6 ให้กรมมีหน้าที่จัดส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง 3) การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ให้กับประชาชน และผู้ที่สนใจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย เนื่องด้วยการที่บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และมีการเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง ส่งผลให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้จึงมีความสำคัญในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหาร โดยสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ วางแผนการจัดการศึกษา และกำหนดนโยบายที่เหมาะสม สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล และการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย เนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้านคือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 3) การตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น 4) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และ 5) การตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน และการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การธำรงรักษาบุคคล 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) การพัฒนาบุคลากร

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน และบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ 2566 จำนวน 19 แห่ง จำนวนทั้งหมด 469 คน (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน และบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ 2566 ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูป ของ Krejcie & Morgan (1970) ความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอน และบุคลากร จำนวน 223 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง (1 กุมภาพันธ์ 2566 ถึง 1 พฤศจิกายน 2566)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้คำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการติดต่อกับบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.2 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย พร้อมทั้งแบบสอบถาม เก็บข้อมูลด้วยวิธีการส่งทางไปรษณีย์ไปยังสถานศึกษาต่างๆ

3.3 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ จำนวน 223 ฉบับ (ร้อยละ 100) มาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาประมวลผลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง จำแนกเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง รองลงมาเป็นเพศชาย จำแนกตามช่วงอายุส่วนใหญ่ เป็นช่วงอายุ 30-39 ปี รองลงมาอายุ 40-49 ปี จำแนกตามวุฒิส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป รองลงมาประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	87	39.00
หญิง	136	61.00
รวม	223	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	22	9.90
30 - 39 ปี	84	37.70
40 - 49 ปี	81	36.30
50 ปีขึ้นไป	36	16.10

รวม	223	100.00
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	2.70
ปริญญาตรี	190	85.20
สูงกว่าปริญญาตรี	27	12.10
รวม	223	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	48	21.50
5 - 10 ปี	52	23.30
10 ปีขึ้นไป	123	55.20
รวม	223	100.00

2. ระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$ SD = .50) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	N = 223		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.51	.53	มากที่สุด
2	การมีปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.52	.53	มากที่สุด
3	การตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น	4.49	.57	มาก
4	วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	4.52	.52	มากที่สุด
5	การตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน	4.54	.52	มากที่สุด
โดยรวมทั้งหมด		4.52	.50	มากที่สุด

3. ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$ SD = .52) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวม

ด้าน	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	N = 223		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การวางแผนอัตรากำลัง	4.40	.62	มาก
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.49	.55	มาก
3	การดำรงรักษาบุคคล	4.51	.53	มากที่สุด
4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.50	.58	มากที่สุด
5	การพัฒนาบุคลากร	4.53	.54	มากที่สุด
โดยรวมทั้งหมด		4.48	.52	มาก

4. ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ($\beta = .521$) ด้านการตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น ($\beta = .281$) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\beta = .278$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 81.1 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวม

ตัวแปร	B	S.E.B	Beta	t	P-value
Constant	.349	.142		2.459	.015
ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (X_4)	.552	.073	.521	7.197	.000
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (X_1)	.273	.052	.278	5.269	.000
ด้านการตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น (X_3)	.254	.070	.281	3.685	.000

Std.E = .22438 ; R = .903 ; $R^2 = .811$; F = 4.056 ; P-value < .05

Y = การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายเป็นประเด็นดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 39 ระบุว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และผู้บริหารสถานศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุมที่ต้องมีคุณลักษณะหรือต้องประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างเคร่งครัด (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546) ทำให้ผู้บริหารและครูได้ร่วมกันปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายมีการตัดสินใจร่วมกัน และผู้บริหารเปิดโอกาส ให้ครูเสนอความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทำให้งาน ที่ปฏิบัติออกมามีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ทักษพร สายพญาศรี และคณะ (2567: 23) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สพป. สุรินทร์ เขต 3 พบว่า การปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย พัชราพร ศิริพันธ์บุญ และกนกอร สมปราชญ์ (2560: 171) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ สังกัด สพป. ขอนแก่น เขต1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย ธันวาทย์ธนภูมิ (2566: 262) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ สังกัด สพป. กาญจนบุรี เขต 1 พบว่า การปฏิบัติในระดับมากที่สุด

2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การบริหารงานบุคคลของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย มีการดำเนินงานตามนโยบายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีการออกแบบโครงสร้างในการทำงานที่ชัดเจนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ซึ่งการทำงานในแต่ละด้านตามกรอบโครงสร้างการบริหารงาน

บุคคลของสถานศึกษาล้วนมีความสำคัญต่อสถานศึกษา และจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านในการทำงาน และบุคลากรต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้ทันต่อระบบการทำงานที่ทันสมัยตอบโจทย์ของ ผู้รับบริการ ถูกระเบียบปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สรณศิริ กิจติยะพงศ์ (2565: 149) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับภารกิจหลักโดยมุ่งสร้างความคล่องตัวและความอิสระภายใต้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัย วิภาดา สารมัย (2562: 93) การบริหารงานบุคคล สพป. ปทุมธานี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ปัดสุมา เสดะพันธ์ และคณะ (2564: 502) แนวทางการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สพป. กาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563: 107) การบริหารงานบุคคล สังกัด สพป. นครนายก พบว่า ภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย เตชิตา หมีทอง และ คณะ (2564: 28) งานวิจัย การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล สังกัด สพป. นครสวรรค์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย จำนวน 3 ตัวแปร ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น ตามลำดับ เนื่องด้วยวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเป็นลักษณะที่ดี ส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำที่ดี และผู้ตามที่ดีส่งเสริมให้เกิด วัฒนธรรม การทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ตลอดจนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นแบ่งปันข้อมูล ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา และ คุณภาพการจัดการศึกษาที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564: 6) การทำงานเป็นทีม คือ ความร่วมมือของสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับแนวทางการ ดำเนินงานร่วมกันอย่างพร้อมเพรียงมีการวางแผนงานร่วมกันอย่างชัดเจน การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญ ในการเพิ่มทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัย รุติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง และ คณะ (2567: 201) ภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร สังกัด สพป. กาญจนบุรี เขต 1 สอดคล้อง กับงานวิจัย กุลจิรา ยะชนะนพ และคณะ (2567: 107) ภาวะผู้นำดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคล สังกัด สพม. นนทบุรี สอดคล้องกับงานวิจัย เจนจิรา พลราชม และคณะ (2565: 244) ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ธนชัย ขุนแก้ว (2566: 84) บรรยากาศ และวัฒนธรรมขององค์การ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัด สพม. นครสวรรค์

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนช่วยให้การบริหารเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม และการตระหนักถึงบทบาทของ ตนเองและผู้อื่นในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม ภาวะผู้นำนี้ ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นในการบริหาร ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับสถานศึกษา และบุคลากร ได้รับการ

สนับสนุนให้พัฒนาทักษะตามบทบาทที่ได้รับ และมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อให้พร้อมแข่งขันและตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ด้านการตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการตระหนักต่อตนเอง และผู้อื่น โดยให้เกียรติ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ภาระงานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในเรื่อง การวางแผนอัตรากำลัง และความมั่นคงในการทำงานที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ หรือภาระงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถและตรงตามสายงานที่กำหนดไว้ และมีการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้นทันต่อเหตุการณ์

1.3 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ด้านการตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ไม่สามารถนำมาพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ ดังนั้น ผู้บริหารงาน ของสถานศึกษาควรกำหนดบทบาททางเลือกที่จะปฏิบัติงานของทุกคนในสถานศึกษา และรับผิดชอบร่วมกันที่ชัดเจน และมีเหตุผล ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนถึงสังกัดควรจัดให้มีระเบียบ ข้อตกลงในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการตัดสินใจร่วมกัน และมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุน และทำให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาตามที่วางไว้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อการบริหารงานในฝ่ายต่างๆ ของสถานศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาคุณภาพของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานในด้านอื่นๆ ของสถานศึกษา เช่น การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

เอกสารอ้างอิง (References)

กระทรวงศึกษาธิการ (2566). พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/140A020N0000000006000.pdf>. สืบค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2566.

- กุลจิรา ยะชนะพ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. **วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ**. 6(2): 93-112.
- เจนจิรา พลราชม และโสภณ เพ็ชรพวง (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. 10(8): 244-255.
- จิตติพัฒน์ หิรัญนิธินารัง สมชัย พุทธา และหมิงซุน เซีย (2567). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 4(1): 191-204.
- ณัฐธิดา งามตา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 สหวิทยาเขตอินโขง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เตชิตา หมีทอง ทินกร ชำมพงษ์ และสายทิพย์ ยะฟู. (2564). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. **EDUCATION JOURNAL, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. 4(3): 23-30.
- เถลิงเกียรติ ไวกย (2562). แนวทางพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ทักษพร สายพญาศรี ศุภธนฤช ยอดสละ และวสันต์ชัย กากแก้ว. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ**. 18(1): 15-28.
- ธนชัย ขุนแก้ว. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. 12(3): 84-96.
- ธันวา ทรัพย์ธณภูมิ (2566). ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 12(45): 259-265.
- ธันยพร จารุไพศาล. **Workwithpassiontraining**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.workwithpassiontraining.com>. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2566.
- ปัดสุมา เสดะพันธ์ สาโรจน์ เผ่าวงศ์กุล และนิพนธ์ วรรณเวช. (2564). แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3. **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย**. 5(3): 494-506.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. **EDUCATION JOURNAL คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. 4(1): 1-7.
- พัชรพร ศิริพันธ์บุญ และกนกอร สมปราชญ์ (2560). ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 11(3): 164-175.

- รจนา บุญลพ และ กาญจนา ภัทราวิวัฒน์. (2563). บทบาทของค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน. **วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 26(1): 3-15.
- วราทิพย์ อธิบุตร. (2559). **การบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิภาดา สารมัย. (2562). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศิวิมล คนเสี้ยม. (2563). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สรณ์สิริ กิจดิยะพงศ์. (2565). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา**. **บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์**. 10(1): 149-156.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562). **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.nesdc.go.th/more_news.php?cid=746. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2566.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.ocs.go.th/council-of-state/#/public>. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2566.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย (2566). **กลุ่มงานบุคลากร**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://118.173.197.245/crinews/?cat=20>. สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2568.
- Harris, A. (2014). **Distributed leadership matters**. Singapore: SAGE publications Asia-Pacific.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน
เอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย
The Relationship between Work Motivation and Organizational
Commitment of Teachers at Chiang Rai Private Schools, Office 4 under
Chiang Rai Provincial Education Office

จิรวรรณ แก้วนิลตา¹ ธนสาร เดชนะ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³

Jeerawan Kaewninta, Thanasarn Dejchana, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงรายที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 228 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น ได้ค่า เท่ากับ 0.892 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงรายในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูงมาก ($r=.834$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ (Keywords) : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ความผูกพันต่อองค์กรของครู

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the work motivation of teachers in Chiang Rai Private Schools, Office 4; 2) to study the organizational commitment of teachers in Chiang Rai Private Schools, Office 4; and 3) to study the relationship between work motivation and organizational commitment of teachers in Chiang Rai Private Schools, Office 4 under Chiang Rai Provincial Education Office. This study involved quantitative research. The population used in the study consisted of 228 teachers from private schools under the Chiang Rai Private Schools

Received: 2024-10-26 Revised: 2024-11-10 Accepted: 2024-11-12

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School , Chiangrai College. E-mail ann_nruto123@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: Paewthanasarn@gmail.com /

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail: Dr.W.siririth@gmail.com

Office, Region 4, supervised by the Chiang Rai Provincial Education Office. These teachers had at least one year of work experience. The sample size was 144 individuals. The research tool was a questionnaire, which had an overall reliability coefficient of 0.892. Statistics used in the data analysis included percentage, mean, and standard deviation.

The research results showed that: 1) the work motivation of teachers in private schools under the Chiang Rai Private Schools Office, Region 4, supervised by the Chiang Rai Provincial Education Office, was at a high level; 2) the overall level of organizational commitment among these teachers was also high; 3) there was a strong positive correlation between work motivation and organizational commitment ($r = .834$), which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: work motivation; organizational commitment of teachers

บทนำ(Introduction)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือแรงกระตุ้นเป็นแรงผลักดันเพื่อให้เกิดความต้องการตอบสนองที่จะได้รับต่อการทำงานในองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และส่งผลต่อความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ การเจริญเติบโตในที่ทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน มีผลตอบแทนที่สามารถทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น และใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (ภุริวิชญ์ โทสุรินทร์, 2561: 12) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน องค์กรใดก็ตามที่ครูในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นเหตุให้มีผลการปฏิบัติงานที่คุณภาพงานลดลง มีการลาออกจากงาน ถ้าหากครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานที่ปฏิบัติ ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์, 2562: 37) กล่าวว่าการจูงใจ เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการ ที่เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยเช่นกัน แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบความสำคัญตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และต่อไปในอนาคต

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรในระยะยาว และทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์, 2562: 104) ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจ ในการปฏิบัติงานอันเกิดจาก การมีส่วนร่วม และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จ ปัจจัยเหล่านี้นำมาซึ่งความรักและความผูกพัน ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงให้ถึงประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้ม ที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

โรงเรียนเอกชนมีปัญหาเรื่องการลาออก เปลี่ยนงาน ของครูโดยเฉพาะ ระหว่างปีการศึกษา เนื่องจากปัญหาในกฎระเบียบต่างๆ ปัญหาในการบริหารงาน ไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องของเงินเดือน ความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการที่ไม่เพียงพอ การลาออกของครูเป็นการสูญเสียบุคลากรเฉพาะทางที่มีความ

ชำนาญในวิชาชีพ ไม่สามารถหาบุคลากรอื่นมาทดแทนได้โดยง่าย ปัญหาในเรื่องของการรักษาบุคลากรครูที่มีศักยภาพ มีคุณภาพและมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัญหาสำคัญ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูและขาดความผูกพันกับองค์กร โรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ได้มีการบริหารจัดการศึกษา 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเชียงของ อำเภอเวียงแก่น อำเภอพญาเม็งราย อำเภอขุนตาล และอำเภอเทิง จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 10 โรงเรียน จากการศึกษาข้อมูลพบว่าโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 มีการลาออกของครู ซึ่งมีอัตราการลาออกที่สูง ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนและเด็กนักเรียนโดยตรง และนอกจากนี้ยังพบว่าครูที่ทำงานขาดแรงจูงใจ และความผูกพันต่อโรงเรียน ทำให้ครูลาออกเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มว่าจะมีมากขึ้นเรื่อย ๆ ทางโรงเรียนจะต้องหาวิธีการเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ (ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์, 2561: 13)

จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรด้วยความรักและความผูกพัน ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัย ตามรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) มีปัจจัยจูงใจ ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยค่าจูง มี 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนหรือรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของสตีร์และพอตเตอร์ (Steer & Porter, 1977) ซึ่งมี 3 ด้าน ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย ได้แก่ครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 ที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งหมด 228 คน จาก 10 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงรายที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวนทั้งหมด 144 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (ยูภาติ ปณะราช, 2566: 20) กลุ่มตัวอย่างใช้ 144 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (ยูภาติ ปณะราช, 2566: 31) ตามขนาดสถานศึกษามีขั้นตอน ดังนี้ 1. จำแนกประชากรเป็นชั้นโดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแบ่งชั้น 2. คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้น 3. ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นโดยวิธีการอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย จำนวนโรงเรียน 10 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาในระหว่าง เดือน พฤศจิกายน 2566 ถึง ตุลาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงาน และ สถานที่ตั้งของโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย จำนวน 49 ข้อ และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย จำนวน 16 ข้อ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดำเนินขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยส่งโครงร่างเพื่อขอจริยธรรมจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยเชียงราย

3.2 หลังจากได้รับอนุมัติจริยธรรมวิจัยแล้ว ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูล ในการทำวิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม จำนวน 144 ชุด เพื่อเก็บ ข้อมูลจากครู โรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงรายโดยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการดังต่อไปนี้ 1. เก็บข้อมูลทางออนไลน์ (Google form) จำนวน 35 ชุด 2.ส่งแบบสอบถามไปให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย เขต 4 ทางไปรษณีย์ 7 โรงเรียน จำนวน 109 ชุด

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ

เพียร์สัน

ผลการวิจัย(Research Results)

ผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย สรุปได้ ดังนี้

1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 144 คน เพศหญิงมากกว่าเพศชายคิดเป็นร้อยละ 68.80 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1- 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.50 การศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.10 และอำเภอที่ตั้งของโรงเรียนอำเภอเทิงมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 31.20

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายด้าน พบว่าอันดับสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.07	0.46	มาก
2	ด้านความรับผิดชอบ	4.12	0.44	มาก
3	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	0.53	มาก
4	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.09	0.46	มาก
5	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.10	0.50	มาก
6	ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร	4.05	0.51	มาก
7	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.07	0.49	มาก
8	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.96	0.53	มาก
9	ด้านเงินเดือนหรือรายได้	3.93	0.62	มาก
10	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.15	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย		4.05	0.39	มาก

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$)

ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.06$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

	ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.06	0.56	มาก
2	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.04	0.50	มาก
3	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.13	0.55	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.08	0.46	มาก

4. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูงมาก ($r=0.834$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เชียงราย เขต 4	ความผูกพันต่อองค์กร (Y_{tot})	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_1)	.572**	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ (X_2)	.651**	สูง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_3)	.645**	สูง
ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ (X_4)	.644**	สูง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_5)	.584**	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร (X_6)	.734**	สูง
ด้านนโยบายและการบริหาร (X_7)	.591**	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X_8)	.777**	สูง
ด้านเงินเดือนหรือรายได้ (X_9)	.532**	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10})	.575**	ปานกลาง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_{tot})	.834**	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความพึงพอใจ กับหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบตรงตามความรู้ ความสามารถของครูแต่ละคน การบริหารงานมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีนโยบายการบริหารที่ดีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มีการจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอีกทั้ง ยังสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ท่ามกลางความอบอุ่น การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกัน มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการ โยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม องค์กรมีสวัสดิการอื่น ๆ รวมถึงการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม การลาศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น เพื่อให้ครู มีความรู้ความสามารถ มากขึ้น ทำให้เกิดแรงจูงใจและเกิด การอุทิศตนในการตั้งใจปฏิบัติงานให้ ประสพผลดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขียวขวัญ ทรัพย์ธมมัน (2564: 340) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ใน กรุงเทพมหานคร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันตดา รัตนวงศ์ (2560: 57) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยา คาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562: 141) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความยินดีและเต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศ ตนเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน ปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อสนองต่อนโยบาย และเป้าหมายของ องค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของครูเกิดจากการได้ทำกิจกรรมร่วมกันใกล้ชิดกัน ความเป็นกันเอง ของ ผู้บริหารและได้รับการอบรมเรียนรู้ทำให้มีความรู้สึกผูกพัน ครูจึงมีความเชื่อมั่นว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่ทุก คนควรถือปฏิบัติ ครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้ ตนเองมีความรู้ สึกว่า “องค์กรแห่งนี้ดีที่สุด” และ ยัง แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูเกิดจากการได้รับการหล่อหลอม ซึมซับ และปลูกฝัง ในเรื่องของ วัฒนธรรมองค์กร มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ความผูกพันเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจคนให้มีการปฏิบัติ ต่อกันด้วยความเต็มใจ สามารถทำสิ่งดี ๆ ให้กันและกันโดยไม่หวังผลตอบแทน บุคลากรมีความผูกพันต่อ องค์กรนั้น ยังมีความผูกพันที่เหนียวแน่น บุคลากรของโรงเรียน จะใช้ความรู้และความสามารถของตนอย่าง เต็มความสามารถเพื่อให้งาน ประสพความสำเร็จด้วยความพยายาม มุ่งมั่น และตั้งใจ เต็มใจและอุทิศตนในการ ทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ เจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว การทำงานที่เกิดจากบุคลากรที่มีความรักใคร่ต่อกัน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สามารถพัฒนาโรงเรียน ได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชานันท์ ศิริกุลสถิต (2562: 70) พบว่าความผูกพัน ต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก และยังมี ความ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ เครือสา (2564: 46) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียน คณะราษฎร์บำรุงปทุมธานีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานีโดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562: 130) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน เชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี ความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน เมื่อครู มีระดับแรงจูงใจมากย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานจะสะท้อนให้เห็นว่าครูที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความเต็มใจ และความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงผล การปฏิบัติงานของโรงเรียน กล่าวคือ เมื่อครูมีแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมมี แนวโน้มของผลการปฏิบัติงานที่สูง ตาม แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงาน ได้ดี และยังช่วยลดอัตราการลาออกของครู เมื่อครูทำงาน อย่างมีความสุขย่อมก่อให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดับพร โคตทอง (2561: 132) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาศิน มิ่งโสภา (2566: 38) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อด้านความผูกพัน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย เอกชนแห่ง หนึ่งในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดี บุรีเส (2565: 283) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความ ผูกพันองค์กรของครูโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับสูง อย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .802

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ จาก การวิจัยดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วยแรงจูงใจ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู อันส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย เกิดจากการได้ทำงานร่วมกัน และ รู้สึกว่า “องค์กรแห่งนี้ดีที่สุด” การได้รับการหล่อหลอม ชีวี วัตร และปลูกฝัง ในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน เชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .834** ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ กันสูง คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
จากการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ด้านเงินเดือนหรือรายได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ให้มากยิ่งขึ้น เช่น การปรับปรุงระบบสวัสดิการ และค่าตอบแทน มีความเป็นธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเสมอภาค เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรวางแผนหาวิธีการทำให้ครูเกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาควรศึกษาตัวแปร อื่นๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น บรรยากาศขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมของครูที่มีผลต่อแรงจูงใจเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกับแรงจูงใจว่าพฤติกรรมจะมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจหรือไม่ เพื่อนำผลไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา. (25 ธันวาคม 2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*. 12(3): 31-50.
- ณิชนันท์ ศรีกุลสถิต. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์*. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ภาควิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 11 มัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เอียรชวิญญ์ ทรัพย์ธมน์. (12 มิถุนายน 2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ใน กรุงเทพมหานคร*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*. 8(2): 330-344.
- ปนัดดา รัตนวงศ์. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาขก(เบญจศิริราษฎร์วิทยาการ) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประดัดพร โตครอง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของ
ข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหาร
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มฤดี ปุริเส. (19 กุมภาพันธ์ 2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของ
ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารวิชาการ สถาบัน
เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ. 8(1): 270-285.
- ยุภาติ ปณะราช. (2566). สถิติเพื่อการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อภิสิทธิ์ เครือสา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี. การ
ค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Herzberg, F. (1959). **Federick: Mausner, Bernard and Synderman. Block the Motivation to
Work.** New York: John Willey & Sons.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment.
Administrative science quarterly. 22(3): 46-56.

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา
The Relationship between Information and Communication Technology
Usage in Management of School Administrators and School Effectiveness in
the Digital Era under the Office of Learning Encouragement,
Phayao Provincial

ชยพล สุภาพพัฒน์¹ อิศเรศ จันทรเจริญ² วีรพันธ์ ศรีฤทธิ์³
Chayapon Supapat, Itsared Chanjarean, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาส่วนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ ผู้อำนวยการ ครูผู้สอน บุคลากรของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา จำนวน 127 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ส่วนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ โดยรวมอยู่ในส่วนที่มากที่สุด ค่าเฉลี่ย = 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการบริหารบุคคล 4.02 อันดับสองคือ การบริหารทั่วไป 4.01 อันดับสามคือการบริหารงบประมาณ 3.97 อันดับสี่คือ การบริหารวิชาการ 3.96 ตามลำดับ

2. ส่วนของประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในส่วนที่มากที่สุด ค่าเฉลี่ย = 4.04 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนวัตกรรมการบริหาร มีค่าเฉลี่ย = 4.09 ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย = 4.07 ด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย = 4.06 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ย = 3.97 ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารในการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = .796$) อย่างมีนัยสำคัญทาง

Received: 2024-10-27 Revised: 2024-11-10 Accepted: 2024-11-12

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail 27.82523k@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: citsared@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail: Dr.W.siririth @ gmail.com

สถิติที่ระดับ .01 โดยด้านบริหารทั่วไปมีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลโดยรวม ($r = .786$) และด้านนวัตกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการใช้เทคโนโลยีโดยรวม ($r = .794$)

คำสำคัญ (Keywords) : เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร; การบริหารสถานศึกษา;
ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the proportion of Information and Communication Technology (ICT) usage by school directors in educational administration, 2) to study the proportion of school effectiveness in the digital era, and 3) to examine the relationship between ICT usage in educational administration and school effectiveness in the digital era of District Learning Promotion Centers in Phayao Province. This study employed a correlational research design. The sample population consisted of 127 participants, including directors, teachers, and personnel from District Learning Promotion Centers in Phayao Province. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.), and Pearson's correlation coefficient.

The research results revealed the following:

1. The overall level of ICT usage among District Learning Promotion Center administrators was high, with a mean score of 3.99. When examining individual aspects, personnel management ranked the highest (mean = 4.02), followed by general administration (mean = 4.01), budget management (mean = 3.97), and academic administration (mean = 3.96), respectively.

2. The overall effectiveness of educational institutions in the digital era was also high, with a mean score of 4.04. For individual aspects, administrative innovation scored the highest (mean = 4.09), followed by digital citizenship (mean = 4.07), learning management innovation (mean = 4.06), and academic achievement (mean = 3.97).

3. A strong positive correlation was observed between directors' ICT usage in management and educational institution effectiveness in the digital era ($r = .796$), with statistical significance at the .01 level. Among individual areas, general administration showed the highest correlation with overall effectiveness ($r = .786$), while administrative innovation had the strongest correlation with overall ICT usage ($r = .794$).

Keywords: Information and Communication Technology; Educational Institution Management; Educational Institution Effectiveness

บทนำ (Introduction)

สังคมยุคปัจจุบันกำลังกลายเป็นสังคมยุคเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างมีคุณภาพเพื่อสามารถพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อมุ่งสู่การเป็น

ประเทศที่พัฒนาแล้วและมีรายได้ที่สูงขึ้นด้วยผลประโยชน์จากผลิตผลทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ดังนั้นประเทศไทยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ที่มุ่งเน้นการสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืน ผ่านยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อบรรลุตามความคาดหวังในผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจากภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมที่ต้องการคนไทยที่ดี เก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561: 34-42)

เทคโนโลยีสารสนเทศจึงกลายเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ต้องนำเอาเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาใช้ในการแข่งขัน ทั้งในด้านธุรกิจ การค้า การบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาบุคลากร การศึกษา สาธารณสุข ฯลฯ (ปรัชญนันท์ นิลสุข, 2551: 34-46) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการศึกษาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา อันมีผลให้มีการเปลี่ยนบทบาทและรูปแบบการเรียนรู้การสอนของผู้เรียนและครูสอนและการเปลี่ยนรูปแบบของสถานศึกษา (พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, 2553: 13)

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานต่างๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูง ประหยัด และได้ประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารยุคใหม่ทุกระดับจึงนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศ โดยใช้สนับสนุนการบริหารตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2554: 27) ซึ่งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในการบริหารจัดการในโรงเรียนส่วนใหญ่ จะเป็นการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผน และการพิมพ์เอกสาร รวมถึงการประมวลผลเพื่อจัดระบบข้อมูล จะเห็นว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในโรงเรียน มีการใช้แตกต่างกันไปตามสภาพของแต่ละโรงเรียน ในปัจจุบันหน่วยงานต้นสังกัดจะจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาและจัดทำสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในโรงเรียนเอกชน จะมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (พนัทธิย์ ภูติยา, 2550: 2)

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารหรือ ICT (Information and Communication Technology) เข้ามาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ จึงเป็นแนวทางสำคัญที่มาช่วยทำให้การปฏิรูปการเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์การประยุกต์ใช้ ICT เพื่อการศึกษาจะช่วยลดข้อจำกัดต่าง ๆ ของการจัดการศึกษา อาทิเช่น ข้อจำกัดด้านระยะทางที่จะช่วยให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่ทุกเวลา ข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายหากมีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดีจะประหยัดเวลาในการสร้าง การใช้งานและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการสร้างเนื้อหาดิจิทัลลดลงทำให้ปริมาณของเนื้อหาดิจิทัลเพิ่มขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของการลดข้อจำกัดของการศึกษา สถานบันการศึกษาสมัยใหม่จึงได้พยายามจะพัฒนา ICT เข้ามาใช้เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดและการเรียนรู้ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ยกกระตือรือร้นการศึกษาให้แก่ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูงขึ้น (ยีน ภู่วรรณ, 2551: 2)

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและประสิทธิผลในการบริหารงานในโรงเรียนนั้นปัจจุบันการปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้นำเทคโนโลยีเข้ามาอำนวยความสะดวก ทำงานได้รวดเร็ว ถูกต้อง ลดขั้นตอนที่ซับซ้อน ประหยัดเวลา ผ่านการขับเคลื่อนของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำงานร่วมกัน บุคลากรทางการศึกษาผู้ที่

เกี่ยวข้องร่วมปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจจนบรรลุเป้าหมาย เพื่อส่งผลให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด (บุษรา บุญตะหล้า, 2563: 4)

สถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษาและด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษามีคุณลักษณะผู้เรียนที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงมีความท้าทายสูงและจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์การบริหารที่มีความพิเศษและแตกต่างจากเดิมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งเน้นการพัฒนาสถานศึกษาให้พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามศักยภาพตนเองอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล และเพื่อให้สถานศึกษาอยู่รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน (สุกัญญา แซ่มช้อย, 2562: 91)

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานการศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่จัดการเรียนรู้ให้กับประชาชน ผู้ที่พลาดโอกาส ผู้ขาดโอกาส และผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาและเข้าถึงระบบการศึกษาอย่างทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย ตามรูปแบบของ พรบ.ส่งเสริมการเรียนรู้ พุทธศักราช 2566 เพื่อให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งการศึกษา และอาชีพ รวมถึงการเข้าถึงระบบการจ้างงาน หรือการมีงานทำ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้ง Online On-site และ On-air ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีระบบช่วยเหลือผู้เรียนผ่านช่องทางออนไลน์ แม้มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ แต่สถานศึกษายังขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัย ครุมีภาระงานหลากหลาย และผู้เรียนมีความแตกต่างทางช่วงวัย ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ จะเห็นได้จากรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปีการศึกษา 2566 หลักสูตรการศึกษา นอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน 3 ระดับ คือ ประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาปลาย ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนเต็มในภาพรวมทั้ง 3 ระดับ จากจำนวนวิชาบังคับและเลือกบังคับ 20 รายวิชา พบว่า ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนเต็ม จำนวน 14 รายวิชา คิดเป็นร้อยละ 70 มากกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนเต็ม จำนวน 6 รายวิชา คิดเป็นร้อยละ 30 (กรมส่งเสริมการเรียนรู้, ปี พ.ศ. 2566: 25-30)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้อำนวยการในการบริหาร กับประสิทธิผลสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามขอบข่ายงานการบริหาร 4 ด้านตามหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาที่กำหนดใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารในการนำไปวิเคราะห์และวางแผนในการปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษา การกำหนดนโยบาย และนำไปใช้เป็นแนวทางในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาพัฒนาและปรับใช้ในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยาให้ทันสมัย และทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสัดส่วนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้อำนวยการในการบริหาร ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาสัดส่วนของประสิทธิผลสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอในจังหวัดพะเยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้อำนวยการในการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ครูผู้สอน และบุคลากรทางการ ศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 9 อำเภอ จำนวนทั้งหมด 190 คน (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ ผู้อำนวยการ ครูผู้สอน บุคลากรของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา กำหนดขนาดประชากรตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ได้ขนาดประชากรตัวอย่าง จำนวน 127 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ในงานวิจัย ได้แก่ ศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา จำนวน 9 แห่ง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานวิจัยนี้ดำเนินการระหว่าง (สิงหาคม พ.ศ. 2566 ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2566)

1.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

ขอบเขตด้านตัวแปร โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้มาจากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1.5.1 ตัวแปรอิสระ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 4 ด้านตามหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการประกอบด้วย 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

1.5.2 ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลผู้เรียน 3) ด้านนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ 4) ด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัย เป็นแบบสอบถาม มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อสัดส่วนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้อำนวยการในการบริหารงาน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอในจังหวัดพะเยา ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 34 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัดส่วนของประสิทธิผลสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลผู้เรียน ด้านนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยาจำนวน 9 อำเภอ รวม 9 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 ตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยผ่านช่องทางออนไลน์ (application Line) ให้กับสถานศึกษาทั้ง 9 แห่ง พร้อมทั้งแบบสอบถามด้วยแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ส่งไปยังสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยติดตามการตอบแบบสอบถามโดยติดต่อผู้ที่รับผิดชอบของแต่ละสถานศึกษาทางโทรศัพท์ และแอปพลิเคชัน Line ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

3.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำผลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับไปตรวจสอบคะแนนเป็นรายข้อความตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อแล้วนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็น ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคำนวณหาค่าความถี่ และ ค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสัดส่วนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้อำนวยการในการบริหารสถานศึกษา โดยการใชสถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารในการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Hinkle , 1998: 118)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา เกี่ยวกับสัดส่วนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารในการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ประชากรตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (73%) อายุส่วนมากอยู่ในช่วง 41-50 ปี (44%) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (90%) ประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากอยู่ระหว่าง 11-20 ปี (51%) และตำแหน่งหน้าที่ที่พบมากที่สุดคือครู กศน.ตำบล (54%)

สรุปข้อมูลทั่วไป เพศ : มากที่สุดคือเพศหญิง (73%) น้อยที่สุดคือเพศชาย (27%) อายุ : มากที่สุดคือช่วง 41-50 ปี (44%) น้อยที่สุดคือช่วง 24-30 ปี (6%) ระดับการศึกษา : มากที่สุดคือปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (90%) ประสบการณ์ทำงาน : มากที่สุดคือระหว่าง 11-20 ปี (51%) น้อยที่สุดคือน้อยกว่า 5 ปี (13%) ตำแหน่งหน้าที่ : มากที่สุดคือครู กศน.ตำบล (54%) น้อยที่สุดคือครู ทรช. (1%) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละข้อมูลทั่วไปของประชากรตัวอย่าง (N = 127)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	34	27
หญิง	93	73
รวม	127	100
2. อายุ		
ระหว่าง 24 – 30 ปี	8	6
ระหว่าง 31 – 40 ปี	40	32
ระหว่าง 41 – 50 ปี	56	44
ระหว่าง 51 – 60 ปี	23	18
รวม	127	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	5
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	113	90
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	8	5
รวม	127	100

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	16	13
ระหว่าง 5 – 10 ปี	19	15
ระหว่าง 11 – 20 ปี	65	51
มากกว่า 20 ปี	27	21
รวม	127	100
5. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหาร	2	2
ข้าราชการครู	8	6
ครู กศน.ตำบล	68	53
ครูอาสาสมัคร กศน.	34	27
ครูผู้สอนคนพิการ	8	6
ครู ศรช.	1	1
บรรณารักษ์	6	5
รวม	127	100

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสัดส่วนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้อำนวยการในการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยาโดยรวมทั้งหมด 4 ด้าน แสดงว่าผู้อำนวยการมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในสัดส่วนที่มาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.605) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสัดส่วนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้อำนวยการในการบริหาร โดยภาพรวม

Descriptive Statistics		(N = 127)			
	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	($\bar{x}$)	SD	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านวิชาการ	3.96	.600	มาก	4
2.	ด้านงบประมาณ	3.97	.627	มาก	3
3.	ด้านบริหารบุคคล	4.02	.650	มาก	1
4.	ด้านบริหารทั่วไป	4.01	.629	มาก	2
	ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.99	.605	มาก	

3. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยาโดยรวมทั้งหมด 4 ด้านอยู่ในสัดส่วนที่มาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.475) แสดงว่าโดยรวมแล้วศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอมีประสิทธิผลในการบริหารในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับที่ดีดัง ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวม

Descriptive Statistics		(N = 127)			
	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	($\bar{x}$)	SD	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	3.97	.465	มาก	4
2.	ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล	4.07	.464	มาก	2
3.	ด้านนวัตกรรมจัดการเรียนรู้	4.06	.574	มาก	3
4.	ด้านนวัตกรรมการบริหาร	4.09	.556	มาก	1
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	.475	มาก	

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้อำนวยการในการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้อำนวยการในการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.796$, Sig. = $\leq .001$) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้อำนวยการในการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา โดยรวม

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.796**
	Sig. (2-tailed)		$\leq .001$
ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล			
Y	Pearson Correlation	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	$\leq .001$	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยขออภิปรายเป็นประเด็นดังนี้

1. สัดส่วนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้อำนวยการในการบริหาร

ผลการวิจัยพบว่า มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารโดยรวมอยู่ในสัดส่วนที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายในการบริหารจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และ

ความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีและการสื่อสารในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบริหารบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก โดยมีค่า = 4.02 ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านเทคโนโลยี และการใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนด้านวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด = 3.96 แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่ก็สะท้อนให้เห็นถึงโอกาสในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุขรา บุญตะหล้า (2563: 181) พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัย กฤติภัทรกร ศิริภักทรนิธิโกศล (2563: 103) พบว่า ในภาพรวมรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วน พิษญาภรณ์ เพิ่มพูน ทินกร พูลพุ่ม (2565: 1-13) พบว่าการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สัดส่วนของประสิทธิผลสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยรวมอยู่ในสัดส่วนที่มาก มีค่าเฉลี่ย = 4.04 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหาร รวมถึงงานตามนโยบายจากต้นสังกัดและกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยด้านนวัตกรรมการบริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.09 ที่เน้นความสำคัญของนวัตกรรมในการบริหารการศึกษายุคใหม่ อย่างไรก็ตาม ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ 3.97 ซึ่งแม้จะอยู่ในระดับมาก แต่ก็ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคกร บุญพันธ์ (2563: 181) พบว่าระดับประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ บุขรา บุญตะหล้า (2563: 181) พบว่าระดับประสิทธิผลในการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญาภรณ์ เพิ่มพูน ทินกร พูลพุ่ม (2565: 1-13) พบว่าประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ภูษณทัต ผลทับทิมธนา (2563: 127,136) พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารในการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า $r = 0.796$ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริบทและการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีซึ่งมีผลเป็นอย่างมากในการดำเนินชีวิตทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาช่วยในการบริหารจัดการศึกษา มากขึ้นในช่วงของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน เพื่อพัฒนาทักษะในการเรียนการสอน กิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาบุคลากร และการดำเนินงานที่สนองตอบนโยบายของต้นสังกัดที่ให้ความสำคัญในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล ด้วยเหตุนี้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุขรา บุญตะหล้า (2563: 183) พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า $r = 0.73$ ที่ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ภูษณทัต ผลทับทิมธนา (2563: 132) พบว่าการบริหารโครงการมี

ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า $r = 0.789$

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัยดังนี้

1. เทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างมากกับการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา และมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และมีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตและการทำงานในปัจจุบัน รัฐบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการนำเอาเทคโนโลยีมาพัฒนาและปรับใช้ในการดำเนินงานและให้บริการเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว สะดวกและเข้าถึงง่าย ลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง รวมถึงการพัฒนาทางเทคโนโลยีที่มีการปรับประยุกต์ใช้และสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา
2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้อำนวยการในการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหาร การส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในทุกด้านจึงเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม
3. ผลการวิจัยทำให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในมิติด้านต่าง ๆ กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ครูสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานของตนเอง พัฒนางาน และปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยนำมาเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้อำนวยการในการบริหารจัดการศึกษาไปใช้ในการวางแผนหรือกำหนดแนวนโยบายในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา และความเปลี่ยนแปลงของสังคม

1.2 สถานศึกษาสามารถนำผลวิจัยนี้ไปศึกษาเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัยอยู่เสมอพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในอนาคต

1.3 สถานศึกษาสามารถนำผลวิจัยนี้ไปศึกษาเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับเพื่อพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเชิงลึกแบบเจาะจงของแต่ละด้านในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในแต่ละมิติของประสิทธิผลสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบเพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน

2.3 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร

2.4 ควรศึกษาถึงอุปสรรคและวิธีการแก้ไขในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหาร

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2566). รายงานผลการสอบัติผลสัมฤทธิ์ปลายภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาระบบการทดสอบ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโกคิน. (2563). การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- บุษรา บุญทะหล้า. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรัชญานันท์ นิลสุข. (2551). การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ: เครื่องมือการพัฒนาประเทศไทย. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 19(3): 34-46.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ. (2553). ระบบไอซีทีและการจัดการยุคใหม่ ICT System and Modern Management. กรุงเทพฯ: วิดีทัศน์.
- พันทิพย์ ภูติยา. (2550). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิชญารณณ์ เพิ่มพูน และทินกร พูลพัฒน์. (2565). การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร. 13(1): 1-13.
- ภักกร บุญพันธ์. (2563). ประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภูษณทัต ผลทับทิมธนา. (2563). การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. ปรินญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยีน ภู่วรรณ. (2551). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีมัลติมีเดียเพื่อการศึกษาและประเด็นการวิจัย. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2554). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2554-2556. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct2018.pdf สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2566.

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา. (2566). ข้อมูลสารสนเทศบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา. พะเยา: กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ.

Hinkle, D.E. (1998). **Applied Statistics for the Behavioral Sciences**. Boston: Houghton.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Educational and Psychological Measurement**. New York: Minnisota University.



การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

The Study Relationship between Organizational Culture and Management
Practices of Executives in Private Charity Schools in Chiang Rai Province

สายรุ้ง แสงสว่าง¹ เปี่ยมพร สุทินฤกษ์² ฐิติอาภา ตั้งคำวานิช³

Sairung Sangsawang, Piemporn Sutinruek, Thitiarpha Tangkawanich

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร และแบบสอบถามการบริหารงานของผู้บริหาร สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r)

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงรายในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D = 0.83) 2) การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงรายในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D = 0.83) และ 3) ภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย ($r = 0.891$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ (Keywords) : วัฒนธรรมองค์กร; การบริหารงาน; โรงเรียนเอกชนการกุศล

Abstract

The objectives of this research were: 1) the organizational culture of private charitable schools in Chiang Rai province; 2) the management practices of the administrators of private charitable schools in Chiang Rai province; and 3) the relationship between organizational culture and the management practices of the administrators of private charitable schools in Chiang Rai province. It is a quantitative research approach. The sample

Received: 2024-10-21 Revised: 2024-11-11 Accepted: 2024-11-12

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master Degree Student, Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: sairung826@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer, Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: peimbornrcrc@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัยเชียงราย Lecturer, Chiang Rai College. E-mail: thitiarpha.tangkawanich@crc.ac.th

group consisted of 159 administrators and teachers from private charitable schools in Chiang Rai province. The instruments used for data collection included a general information questionnaire, an organizational culture questionnaire, and a management practices questionnaire for administrators. The statistical instrumentals used mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), Pearson's Product Moment Correlation Coefficient (r).

The results of the research found that: 1) the overall organizational culture of private charitable schools in Chiang Rai province had a mean score at a high level ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.83); 2) the overall management practices of the administrators of private charitable schools in Chiang Rai province had a mean score at a high level ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.83); and 3) the overall organizational culture had a high positive correlation with the management practices of the administrators of private charitable schools in Chiang Rai province ($r = 0.891$), which was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: corporate culture; management; private charitable schools

บทนำ (Introduction)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตที่กลุ่มคนใดกลุ่มหนึ่งยึดถือและปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน ซึ่งสะท้อนผ่านขนบธรรมเนียม ประเพณี และวิถีการดำเนินชีวิต เช่น ภาษา ความเชื่อ และวัตถุต่าง ๆ วัฒนธรรมช่วยให้ผู้คนสามารถรวมกลุ่มกันเป็นสังคมที่มีระเบียบและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบ ผลของวัฒนธรรมจะแสดงออกมาในรูปแบบของจริยธรรมและค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือการสั่งการ โดยจริยธรรมองค์กรถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้า และส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความเชื่อถือและภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งนำไปสู่ชื่อเสียง เกียรติยศ และความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร (อภิวัฒน์ โพธิ์มณี และคณะ, 2562) วัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยจะมีการถ่ายทอดสืบทอดไปยังคนรุ่นใหม่ส่งเสริมให้องค์กรเจริญ สู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย (ณัฐธัญญา โคทั่งคะ, 2561) แนวทางในการปฏิบัติงานภายในองค์กรเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความเชื่อและค่านิยม โดยการสร้างบรรยากาศขององค์กรจะต้องใช้แนวคิด ทฤษฎี ระบบ และวัฒนธรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติในองค์กรได้ในสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรควรเน้นที่ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทร และคุณภาพในการบริหารงานวิชาการ รวมถึงการประกันคุณภาพการศึกษา การวัดผลและประเมินผลการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียน และการนิเทศ อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาอาจไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงานในด้านการศึกษาได้ (สุภารัตน์ สมศักดิ์, 2559) วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา มีการมอบอำนาจตัดสินใจ มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจนมีความสัมพันธ์ทางบวกและกระบวนการบริหารและการจัดการได้ดีมาก เพราะผู้นำองค์กร ได้มอบอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ เมื่อมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรรับผิดชอบทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นประสบผลสำเร็จ จึงเป็นคุณลักษณะเด่นขององค์กร (อิสยาภรณ์ ทับสกุล และคณะ, 2565: 71)

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาของเยาวชนและประชาชนในประเทศจะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ซึ่งสิ่งนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรือพูดอีกนัย

หนึ่งก็คือ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา การควบคุม ดูแล และปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของบุคลากร รวมถึงการติดตามและแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ จึงเป็นภารกิจสำคัญ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเป็นนักพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ และความสามารถจริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และเข้าใจในงานด้านการศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องแสดง พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ครูทุกคนสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะนำไปสู่การ บริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552: 235) ความสำคัญของการบริหารการศึกษาอยู่ที่การจัดการอย่างเป็นระบบและการดำเนินงานอย่าง ต่อเนื่อง โดยมีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้ามาร่วมดำเนินการตามรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีการที่ กำหนด รวมถึงการมีทรัพยากรสนับสนุนและกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การ บริหารการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพราะต้องการบุคคลที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้าน ซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในการดูแลรับผิดชอบ นอกจากนี้ การบริหารการศึกษายังมีความสำคัญในฐานะกระบวนการ และภารกิจของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผนและเทคนิคต่าง ๆ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพและ เหมาะสมกับองค์กร เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการและให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมี คุณภาพ

วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการโรงเรียน เพราะเปรียบเสมือนข้อตกลงที่ บุคลากรในองค์กรยึดถือปฏิบัติตาม ซึ่งทำให้เกิดการปฏิบัติที่สืบทอดกันจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมนี้เป็นคุณค่าที่ร่วมสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร และมักถูกนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อ แก้ปัญหาและฟื้นฟูองค์กรในระยะยาว ให้สามารถเผชิญกับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความผูกพัน ต่อองค์กรมีความสำคัญมากเช่นกัน เพราะเมื่อพนักงานรับทราบและยอมรับวัฒนธรรมองค์กร จะทำให้พวกเขา มีแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้แนวโน้มการลาออกต่ำ และเกิดความผูกพันต่อ องค์กร ในขณะเดียวกัน เมื่อพนักงานมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร จะทำให้การทำงานมี ประสิทธิภาพต่อเนื่อง ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต (สุรเสกข์ ผลบุญ, 2558: 51) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถสะท้อนให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ การ วางแผนยุทธศาสตร์ และ อื่น ๆ ของโรงเรียน วัฒนธรรมจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน เพราะ วัฒนธรรมของโรงเรียน เป็นกรอบบังคับหรือรูปแบบในการทำงานของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการ ความรู้ เพราะวัฒนธรรมที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกปลอดภัย สบายใจ และมั่นใจที่จะริเริ่ม สร้างสรรค์ ระดมความคิด มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ (กชนิกา พลจันทิก, 2556)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรกับการ บริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน การกุศลในจังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย(Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

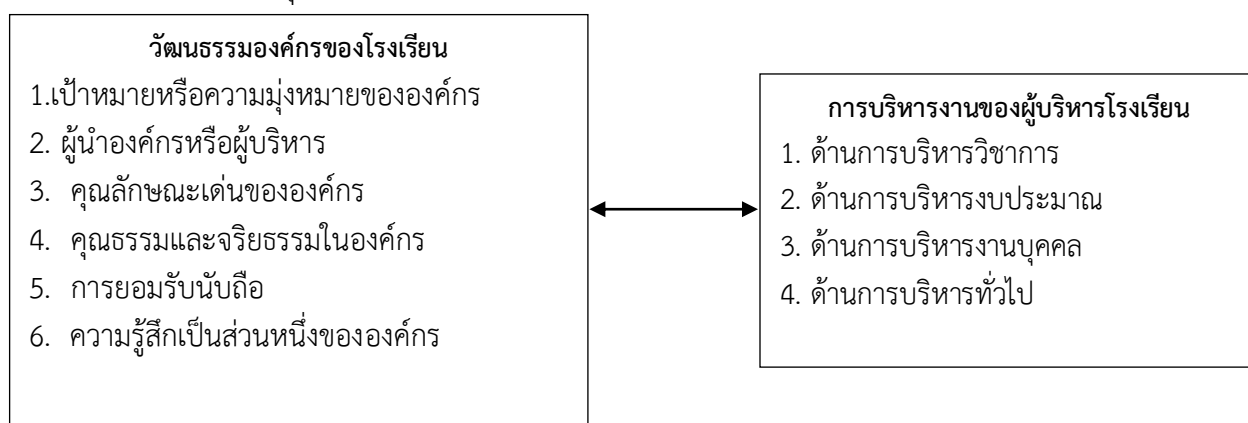
1.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรของการวิจัยคือผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย จำนวน 266 คน กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย จำนวน 159 คน โดยการสุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แบบชั้นภูมิ ซึ่งได้จากการใช้ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน (ที่มา : Robert V.Krejcie and Eayrly W. Mogan. 1970 อ้างใน อธิรุฒิ เอกะกุล (2543: 85)

1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการสังเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นสามารถสังเคราะห์ตัวแปรแต่ละด้าน (กิ่งกมล เกลี้ยงแก้ว, 2562), (สุกัญญา ลำสัน, 2565), (อิสยาภรณ์ ทับสกุลและคณะ, 2565: 74), (วัลลภ บุตรเกตุ, 2562) สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) เป้าหมายหรือความมุ่งหมายขององค์กร 2) ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหาร 3) คุณลักษณะเด่นขององค์กร 4) คุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร 5) การยอมรับนับถือ 6) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ส่วนการบริหารของผู้บริหารมี 4 ด้าน ตามกฎกระทรวงที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งอาศัยอำนาจตามมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป



กรอบแนวคิดในการวิจัย(Conceptual Framework)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนเอกชนการกุศล หรือการศึกษาสงเคราะห์ในจังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งหมด 8 โรงเรียน คือ โรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จำนวน 4 โรงเรียน และ โรงเรียนเอกชนการกุศลในมูลนิธิจำนวน 4 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน พฤศจิกายน 2566-พฤษภาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นการเก็บข้อมูล โดยมี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไปเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย จำนวน 159 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

4.2 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

4.3 การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารงานของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนการกุศล

หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ระดับมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ปรับปรุงจากบุญชม ศรีสะอาด (2554: 121) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

ส่วนที่ 3 การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารงานของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนการกุศล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	54	34.0
	หญิง	105	66.0
อายุ	อายุ 20-29 ปี	30	18.9
	อายุ 30-39 ปี	59	37.1
	อายุ 40-49 ปี	40	25.2
	อายุมากกว่า 50 ปี	30	18.9
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	129	81.1
	ปริญญาโท	28	17.6
	ปริญญาเอก	2	1.3
ตำแหน่ง	ผู้บริหารโรงเรียน	20	12.6
	ครูผู้สอน	139	87.4
ประสบการณ์ทำงาน	10-20 ปี	126	79.2
	มากกว่า 20 ปี	33	20.8
	รวม	159	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 มีช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 81.1 ดำรงตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 87.4 และมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2

2. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับ
1	ด้านเป้าหมายหรือความมุ่งหมายขององค์กร	4.10	0.77	มาก
2	ด้านผู้นำองค์กรหรือผู้บริหาร	3.94	0.80	มาก
3	ด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กร	4.06	0.71	มาก
4	ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร	4.04	0.80	มาก
5	ด้านการยอมรับนับถือ	3.98	0.76	มาก
6	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.04	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.03	0.83	มาก

จากตารางที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D = 0.83) และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเป้าหมายหรือความมุ่งหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.10$, S.D = 0.77) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กร ($\bar{X} = 4.06$, S.D = 0.71) และด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ($\bar{X} = 4.04$, S.D = 0.80) และต่ำที่สุด คือ ด้านผู้นำองค์กรหรือผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.94$, S.D = 0.80)

3. การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

ข้อที่	การบริหารงานของผู้บริหาร	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับ
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.00	0.85	มาก
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.08	0.86	มาก
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.06	0.81	มาก
4	ด้านการบริหารทั่วไป	3.98	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.03	0.83	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงรายในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D = 0.83) และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.08$, S.D = 0.86) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.06$, S.D = 0.81) ถัดมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.00$, S.D = 0.85) และต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 3.98$, S.D = 0.83)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารงานของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารงานของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารงานของผู้บริหาร

		การบริหารงาน
วัฒนธรรมองค์กร	Pearson Correlation	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	159

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า โดยภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย ($r = 0.891$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD. = 0.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านเป้าหมายหรือความมุ่งหมายขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านผู้นำองค์กรหรือผู้บริหาร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า องค์กรมีเป้าหมายและความมุ่งหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พร้อมชี้แจงบุคลากรให้มีความเข้าใจตรงกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความตระหนัก เห็นถึงคุณค่า โดยการจัดทำแผนงาน ขั้นตอน และกระบวนการทำงานที่ชัดเจนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนด้านผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจาก บุคลากรไม่ได้ให้ความสำคัญที่ตัวบุคคล หากมีการปรับเปลี่ยนผู้นำหรือผู้บริหารเป้าหมาย หรือ ความมุ่งหมายขององค์กรก็ยังคงไม่เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงผู้นำในแต่ละวาระ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวัฒน์ นางาม และคณะ (2564: 28) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปิยะดา น้อยอำมาตย์ และคณะ (2559: 125) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $S.D. = 0.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีการดำเนินการบริหารงบประมาณโดยเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน ครูและบุคลากรภายในองค์กร ส่วนด้านการบริหารทั่วไปที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจาก หากการบริหารงานด้านอื่น ๆ มีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพ การบริหารงานด้านบริหารทั่วไป ก็จะสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทธมน ฤทธิโชติ (2563: 328) ที่พบว่า ผู้บริหารและครูวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.891 ($r = 0.891$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะทำให้การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงรายมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยที่วัฒนธรรมองค์กรที่มีบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีแบบแผน และยึดหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงาน ส่งผลให้การบริหารงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านงบประมาณที่มีการแจกแจงที่ชัดเจนและรายงานต่อคณะกรรมการโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย หรือบุคลากรในโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย ด้านบุคคลที่มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทั้งด้านวิชาการและทักษะการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีความชำนาญด้านวิชาการที่ให้มีการประเมินผลการเรียนการสอนของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย และ ด้านการบริหารทั่วไปมีการจัดระบบการบริหารจัดการ และส่งเสริมการบริหารและจัดการการศึกษาให้เป็นไปตามการบริหารงานให้บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่

กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศยาภรณ์ ทับสกุล และคณะ (2565: 85) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ สุกัญญา ลำสัน (2565) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย (Research Knowledge)

วัฒนธรรมองค์กรที่ดี คือ วัฒนธรรมองค์กรที่มีบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผน ติดตามผลการปฏิบัติงาน และประเมินผลการบริหารงานและเป้าหมายของภาระงานผู้บริหาร โดยผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงาน พร้อมทั้งมีการส่งเสริมและสนับสนุนการให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ควรมีการติดตามและประเมินผลการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงาน
 - 1.2 ควรนำรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ไปใช้ในโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงรายเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาโรงเรียน ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จะเป็นการพัฒนาวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้เป็นวัฒนธรรมคุณภาพที่ยั่งยืน
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย
 - 2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเอกชนการกุศล
 - 2.3 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนเอกชนการกุศล ที่ประสบความสำเร็จ ในการบริหารงานโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กชนิกา พลจันทิก. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. ปรินญาพนธ์ หลักสูตรปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กิ่งกมล เกลี้ยงแก้ว. (2562). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปรินญาพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จิราวัฒน์ นางาม และคณะ. (2564). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น. 14(3): 18-34.

- ณัฐธินิชา โคทังคะ. (2561). **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นัทธมน ฤทธิโชติ. (2563). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช. **วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. 17(1): 323-333.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ปิยะดา น้อยอำมาตย์ และคณะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. **วารสารบัณฑิตศึกษา**. 13(60): 119-128.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545, ธันวาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก, หน้า 16-21.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553, กรกฎาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 127 ตอนที่ 45 ก, หน้า 1-3.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). **วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุกัญญา ลำสัน. (2565) **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุรเสกข์ ผลบุญ. (2558). วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กร. **นิตยสารพุทธจักร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 69(5): 50-61.
- สุภารัตน์ สมศักดิ์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4**. ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2552). **ภาวะผู้นำในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8**. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อภิวัฒน์ โพธิ์มณี และคณะ. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาที่ว่าการอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสหวิทยาการ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อิสยาภรณ์ ทับสกุล และคณะ (2565). วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารและการจัดการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**. 13(2): 69-89.

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุตถินไทย
Digital Leadership of School Administrators Affecting work motivation of
teachers in Chiangrai education development network, Sudthinthai group

ฐิติชญาน์ พรหมวังขวา¹ อินทร์ จันทรเจริญ² ฐิติอาภา ตั้งคำวานิช³
Thitichaya Promwungkhwa, In Chancharoen, Thitiarpha Tangkawanich

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษา
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา
จำนวน 159 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, SD. = 0.44) 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, SD. = 0.40) 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านสร้าง
วัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล ($\beta = 0.397$) และ ด้านความรู้ดิจิทัล ($\beta = 0.325$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 และตัวแปรทั้ง 2 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่ม
เครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุตถินไทย ได้ร้อยละ 44.80

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำดิจิทัล; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The purposes of this research were to studies: 1) the level of digital leadership of school administrators 2) the level of teachers work motivation and 3) the digital leadership of school administrators affecting work motivation of teachers. It is quantitative research. The sample was 159 teachers. A questionnaire was used as a research tool. Statistical instruments for the data analysis were: mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research found that: 1) digital leadership of school administrators, was at a high level ($\bar{X} = 4.36$, SD. = 0.44). 2) The work motivation of teacher was at a high level ($\bar{X} = 4.33$, SD. = 0.40). And 3) The digital leadership of school administrators were digital learning cultural

Received: 2024-10-28 Revised: 2024-11-13 Accepted: 2024-11-14

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเชียงราย Student Master of Education Program in Educational Administration Graduate School, Chiang Rai Collage. E-mail: thiti.atw@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยเชียงราย Thesis Advisor Chiang Rai Collage. E-mail: ndp.way@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม วิทยาลัยเชียงราย Co-Thesis Advisor Chiang Rai Collage. E-mail: thitiarpha.tangkawanich@crc.ac.th

($\beta = 0.397$) and digital literacy ($\beta = 0.325$). Moreover, two variables could predict the work motivation of teachers in Chiangrai education development network, Sudtinthai group at 44.80% with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Digital Leadership; Work motivation of teachers

บทนำ (Introduction)

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและคอมพิวเตอร์ เพื่อเลือกใช้ในการบริหารอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ต้องแสดงศักยภาพในการจัดการและสร้างสภาพแวดล้อมที่ทันสมัยเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่างๆ นอกจากนี้ยังส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในชุมชน และทำให้ชุมชนเชื่อมั่นในคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษานั้นจัดขึ้นได้อย่างยั่งยืน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านความรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล (จิตรกร จันทรสุข และจิรนนท์ วัชรกุล, 2564: 36-49; ชุตติรัตน์ กาญจนธนะชัย, 2562: 15-18; ดาวรรณ ถวิลการ, 2564: 179-183; ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู, 2563: 289; สุขญา โกมลวานิช, 2563: 5; สุกัญญา แซ่ม้อย, 2561:120; เอกรัตน์ เชื้อวงศ์, 2564: 886-893) เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยนำพาองค์กรพัฒนาให้ทันโลกยุคดิจิทัล เป็นทักษะในการนำพาองค์กรปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัลได้ สามารถใช้ประโยชน์สูงสุดจากเทคโนโลยีต่างๆ ในการบริหารองค์กรให้ก้าวหน้าทันสมัย

การทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานจะช่วยกระตุ้นความสนใจต่อหน้าที่ และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลิตผลสูงขึ้น หากเกิดความไม่พอใจในการทำงาน จะนำไปสู่ผลเสีย คือ คนอาจไม่สนใจและขาดแรงกระตุ้นหรือร้อน ทำให้ผลิตผลลดลง (Herzberg, 1959) ครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ดังนั้นจำเป็นต้องส่งเสริมแรงจูงใจให้ครูมีความตั้งใจทำงานอย่างมีคุณภาพ หากไม่เช่นนั้น คุณภาพการเรียนรู้อาจไม่ถึงเป้า ครูเป็นผู้ดำเนินการตามหลักสูตรและนโยบาย การมีขวัญกำลังใจที่ดีจึงสำคัญมาก ผู้บริหารโดยเฉพาะในโรงเรียนต้องรู้วิธีสร้างความพึงพอใจให้ครูเพื่อให้ครูทำงานได้ดีขึ้น ความพึงพอใจคือสภาพจิตใจต่อการทำงานในองค์กร และแรงจูงใจช่วยกระตุ้นให้ทำงานด้วยความเต็มใจ ผู้บังคับบัญชาควรมีศิลปะในการสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานเพื่อประโยชน์ร่วมกัน เพื่อผลลัพธ์ที่ดีต่อการจัดการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำในด้านดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างและประยุกต์ใช้นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย การพัฒนานั้นต้องมีพื้นฐานที่มุ่งเน้นคนเป็นสำคัญ ในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรดิจิทัล การปรับกลยุทธ์ทางความคิดและเทคโนโลยีของทั้งผู้บริหารและครูนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่ลูกน้อง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ขณะเดียวกันก็พบว่าครูมักเผชิญปัญหาจากภาระงานที่มากมาย ซึ่งรวมถึงงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน นอกจากนี้ยังมีปัญหาทางการเงินที่ส่งผลต่อจิตใจและอารมณ์ในการทำงาน ครูบางคนรู้สึกท้อแท้และเหนื่อยหน่ายจากงานที่ไม่ได้เน้นการสอนเป็นหลัก ทำให้การเตรียมการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามที่ควร ทั้งนี้มีครูจำนวนไม่น้อยที่ต้องละทิ้งอาชีพนี้ เพราะความเครียดและเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้นในอาชีพ (Jiratchaya Chaichumkhun, 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุดถิ่นไทย โดยมีมุ่งหวังว่าสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุง หรือพัฒนาการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุดถิ่นไทย
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุดถิ่นไทย
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุดถิ่นไทย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา จากการทบทวนวรรณกรรมและรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้รวบรวมปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากทัศนะนักวิชาการได้ภาวะผู้นำดิจิทัล ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านความรู้ดิจิทัล 3) ด้านการสื่อสารดิจิทัล และ 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล (จิตรกร จันทรสุข และจิรนนท์ วัชรกุล, 2564: 36-49; ชุตีรัตน์ กาญจนธนะชัย, 2562: 15-18; ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ, 2564: 179-183; ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู, 2563: 289; สุชนา โกมลวานิช, 2563: 5; สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561:120; เกรรัตน์ เชื้อวังคำ, 2564: 886-893) ในส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน 5 ด้าน 1) ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน ได้แก่ 1) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 2) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ตำแหน่งงาน 5) ความมั่นคงในการทำงาน 6) นโยบายและการบริหารขององค์กร 7) ชีวิตส่วนตัว 8) สภาพการทำงาน 9) ค่าตอบแทนและสวัสดิการเงินเดือน

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567 ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุดถิ่นไทย รวมทั้งสิ้น 268 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970 : 607-610) จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดและจำนวนประชากรแต่ละโรงเรียน แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุดถิ่นไทย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567-เดือน กันยายน พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .966 และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .952 โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) อาศัยเกณฑ์การประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปขอความอนุเคราะห์จากประธานกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุโขทัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลทำวิจัย จากนั้นผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย และแบบสอบถาม ติดต่อโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 3 อำเภอ 13 โรงเรียน โดยผู้วิจัยเดินทางไปแจกเองและเก็บคืนด้วยตนเอง ทั้งหมด 159 ชุด เก็บคืนได้ร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุโขทัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 76.70 อยู่ในกลุ่มอายุ 41-50 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 คน และส่วนใหญ่มิมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 57.20

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ภาพรวมและรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (n=159)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.32	0.50	มาก
2. ด้านความรู้ดิจิทัล	4.30	0.53	มาก
3. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.45	0.45	มาก

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
4. ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล	4.37	0.51	มาก
รวม	4.36	0.44	มาก

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา ท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปยังค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.45) ด้าน สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.51) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.50) และ ด้านความรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมและรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (n=159)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	4.35	0.48	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.31	0.51	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.28	0.50	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.34	0.53	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	4.17	0.61	มาก
6. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	4.29	0.54	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.42	0.51	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.46	0.49	มาก
9. ด้านตำแหน่งงาน	4.46	0.51	มาก
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.44	0.52	มาก
11. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	4.32	0.53	มาก
12. ด้านชีวิตส่วนตัว	4.24	0.61	มาก
13. ด้านสภาพการทำงาน	4.34	0.52	มาก
14. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเงินเดือน	4.13	0.67	มาก
รวม	4.33	0.40	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปยังค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.49), ด้านตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.51), ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.61), ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเงินเดือน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Multiple Regression Analysis รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (n=159)

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)	106.427	11.804		9.016	0.000		
X ₄ ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล	3.407	0.735	0.397	4.634	0.000	0.484	2.068
X ₂ ด้านความรู้ดิจิทัล	1.332	0.351	0.325	3.793	0.000	0.484	2.068

R = 0.669, R² = 0.448, Adj. R² = 0.441, S.E.est = 16.470

Y = แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุดถิ่นไทย

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล ($\beta = 0.397$) และ ด้านความรู้ดิจิทัล ($\beta = 0.325$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรทั้ง 2 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 44.80

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุดถิ่นไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.44) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.45) อาจเนื่องมาจาก พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในองค์กรได้ง่ายมากขึ้น เมื่อมีการสื่อสารที่มีความเร่งด่วนในเรื่องงานสามารถทำให้ติดต่อสื่อสารได้ทันที เช่นการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชัน line, facebook เป็นต้น มีความรู้ความสามารถในการสื่อสารด้วยทักษะการสื่อสารอย่างชัดเจนเข้าใจง่าย ทั้งนี้ยังมีการสื่อสารการประชาสัมพันธ์ข่าวสารและการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างความเข้าใจร่วมกันในการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึง โดยใช้เครือข่ายที่ทันสมัยทั้งเครือข่ายภายในและภายนอกผู้บริหารแบ่งปันข่าวสาร ส่งเอกสาร มอบหมายงานให้กับครูและบุคลากรได้ทุกที่ ทุกเวลา รองลงมาคือ ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.51) อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลอย่างเป็นปกติในสถานศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้อย่างทั่วถึง โดยมีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในโรงเรียนอย่างครอบคลุมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัล การรับ-ส่งงาน ผ่าน facebook, line, google drive, google form เป็นต้น สนับสนุน ส่งเสริมให้คุณครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้แอปพลิเคชันต่างๆเข้ามาจัดการเรียนรู้ สร้างสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย จัดการเรียนรู้

ด้วยกระดาน interactive board หรือ smart TV เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ สุรรัตน์ รอดพัน (2564: 43) พบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วราภรณ์ พวงสำเภา (2566: 7) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ ภูริรัตน์ สุกใส (2565: 98-101) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และด้านการสื่อสารด้วยดิจิทัล เช่นเดียวกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุรินทร์ไทย ผลการวิเคราะห์ พบว่า โดยภาพรวมทั้งรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.40) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.49) และ ด้านตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.51) อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ที่ส่งผลให้ครูรู้สึกพึงพอใจเมื่องานประสบผลสำเร็จ ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานให้สำเร็จ งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตงาน หน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน มีคำสั่งในการปฏิบัติงาน ทุกคนได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการทำวิทยฐานะของครู ผู้บริหารมีความรู้และมีเครือข่ายทางการศึกษา บางท่านเป็นวิทยากร สามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่ดีได้ มีความสามารถในการบริหาร มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับครู และหัวหน้างานกับลูกน้องครูสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ได้รับการติดต่อสื่อสารด้วยวาจาและกิริยาที่ดีจากเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น อีกทั้งอาชีพครูเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นอาชีพที่มั่นคง ส่งผลดีต่อชีวิตส่วนตัวของครูมากกว่าผลเสีย นโยบายการบริหารของโรงเรียนมีความชัดเจน เป็นระบบ รวมไปถึงชั่วโมงสอนของครูมีความเหมาะสม ตรงตามความรู้ ความสามารถ ครูส่วนใหญ่ได้สอนตรงตามวิชา และได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563: 115) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563: 63) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล ($\beta = 0.397$) และ ด้านความรู้ดิจิทัล ($\beta = 0.325$) ทั้งนี้ในส่วนของด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัลอาจเป็นเพราะผู้บริหารใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลอย่างเป็นปกติในสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสารและการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีคอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ตให้ใช้งานอย่างครอบคลุมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการใช้ดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ การใช้แอปพลิเคชันต่างๆ ในการลดขั้นตอนในการทำงาน เป็นต้น สร้างวัฒนธรรมการทำงานให้มีการใช้ดิจิทัล เช่น การติดต่อประสานงานผ่านช่องทางออนไลน์ต่างๆ การเก็บงานบน server การตั้งกลุ่มใน

การประสานงานเฉพาะกลุ่ม การสอบถามข้อมูลผ่าน google form การประชุมออนไลน์ของคณะผู้บริหาร เป็นต้น รวมไปถึงการส่งเสริมให้คุณครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้/ผลิตสื่อเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากบรรยากาศของสถานศึกษาที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นปกติช่วยให้การทำงานของครูเป็นไปอย่างราบรื่น สะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานด้านเอกสาร มีเวลาได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ สร้างสื่อ นวัตกรรมที่ทันสมัย ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัลมากขึ้น การปฏิบัติงานของครูจึงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความรู้ดิจิทัลนั้น อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคน สามารถปรับตัว หาความรู้ วิธีการใช้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลได้ง่าย ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในเรื่องการบริหารงานได้ เช่น การลงมติหรือขอความคิดเห็นจากคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละโรงเรียน การขอข้อมูลหัวข้ออบรมร่วมกันของครูกลุ่มสตูดิโอไทย การเสนอคัดเลือกครูดีเด่น การส่งตัวแทนเข้าร่วมแข่งขันต่างๆ การจัดประชุมสัมมนา เป็นต้น สามารถระบุได้ว่าสารสนเทศใดที่เชื่อถือได้ ส่งต่อเฉพาะข้อความหรือข่าวสารที่ถูก ที่เชื่อถือได้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ในด้านจริยธรรมกฎหมาย มารยาท ในการใช้ดิจิทัล เข้าใจถึงผลกระทบของการใช้ดิจิทัลในด้านต่างๆ และมีความสามารถในแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น การนำเอาระบบ E-school master เข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น จากการที่ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถมีความเป็นผู้นำ และส่งต่อสิ่งที่ดีที่ถูกต้องแก่ครู ทำให้ครูมีความมั่นใจในการบริหารงานอย่างเป็นระบบของ ผู้บริหาร ครูได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง สามารถตรวจสอบได้ ข้อมูลสารสนเทศต่างๆบนระบบ E- school master สามารถหยิบมาใช้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ลดค่าใช้จ่ายการซื้ออุปกรณ์บันทึกข้อมูลหรือเก็บเอกสาร และลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนของครู สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ อะชิดา แสงอรุณ (2566: 137-144) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในโลก ส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งผลดีต่อการทำงานของครูในโรงเรียน และ กระรัตทองใสพร (2566: 265-269) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้ และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีในทางที่สร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับ สมศักดิ์ ยางเปือก (2566: 219-229) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเข้าใจมีความสัมพันธ์กันทางบวก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย กลุ่มสุโขทัย พบว่าระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับมาก และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล ด้านความรู้ดิจิทัล และด้านการสื่อสารดิจิทัล ฉะนั้นผู้บริหารควรได้รับการส่งเสริมภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้านนี้ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การที่ผู้บริหารมีทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัลจะส่งผลให้การบริหารองค์กร มีประสิทธิภาพมากขึ้น การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้และการทำงานอย่างเป็นปกติจะทำให้การทำงานของครูเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง สามารถติดต่อ สื่อสาร ประสานงานได้ทุกที่ ทุกเวลา ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ลดขั้นตอนในการทำงาน/ภาระงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

นำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โลกดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านความรู้ดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่นที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง (References)

- กะรัต ทองใสพร. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร. 6(2): 265-269.
- จิตรกร จันทรสุข และ จิรนนท์ วัชรกุล. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 15(2): 36-49.
- ชุตีรัตน์ กาญจนชนชัย. (2562). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ดาวรรณ ฤทธิการ.(2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล Digital Leadership. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์สาร. 13(2): 289.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- พจนนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิษฐ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วราภรณ์ พวงสำเภา. (2566). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย. 2(1): 6-11.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุขญา โกลวานิช. (2563). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การ บริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุริรัตน์ รอดพัน. (2563). **การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1**. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร. 9(35): 36-45.
- สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อะธิตา แสงอรุณ. (2566). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราช ภัฏสกลนคร.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา ทูลูกปัญญา: <https://www.truelookpanya.com/dhamma/content/52232> สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2567.
- เอกรัตน์ เชื้อวังคำ. (2564). **องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4**. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 22: 886-893. วันที่ 25 มีนาคม 2564, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Herzberg and other. (1959). **The Motivation to Work (2nd ed.)**. New York: John Wiley and Sons, Inc.

- Jiratchaya Chaichumkhun. (2564). **#ทำไมครูไทยถึงอยากรลาออก?**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา The MATTER: <https://thematter.co/social/education/why-thai-teachers-wanna-quit/160415> สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2567.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.



ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา

The Relationship between 21st Century Leadership and Academic
Administration at Educational Institutions under the Office of Learning
Promotion in Phayao Province

สุภาพรณ ไจแปง¹ อินทร์ จันท์เจริญ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³
Supapun Jaipang, In Chancharoen, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา จำนวน 116 คน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

2. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66)

3. การบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.55)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับปานกลาง ($r = .692$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21; การบริหารงานวิชาการ

Received: 2024-10-28 Revised: 2024-11-13 Accepted: 2024-11-14

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: supapun.sj77@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Adviser in Educational Administration at Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: inchenjarean@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Adviser in Educational Administration at Graduate School, Chiang Rai College. Corresponding author E-mail: dr.w.siririth@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the 21st-century leadership of school administrators under the Office of Provincial Learning Promotion, Phayao Province; 2) the academic administration of educational institutions under the Office of Provincial Learning Promotion, Phayao Province; and 3) the relationship between 21st-century leadership and academic administration in educational institutions under the Office of Provincial Learning Promotion, Phayao Province. Quantitative Research. The sample for this research consisted of 116 school administrators and teachers from educational institutions under the Office of Provincial Learning Promotion, Phayao Province. The sample size was determined, and a simple random sampling was applied. The research tool was a questionnaire using a 5-point Likert scale. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The results of the research showed the following.

1. Most of the questionnaire respondents were female. Most of them were aged between 40 and 49 years. In terms of educational level, the majority held a bachelor's degree. Regarding work experience, most respondents had over 10 years of work experience
2. The overall assessment of 21st-century leadership among school administrators, based on the opinions of both administrators and teachers, was rated at a high level ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66)
3. The overall assessment of academic administration in educational institutions under the Office of Provincial Learning Promotion, Phayao Province, based on the opinions of school administrators and teachers, was rated at a high level ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.55)
4. The relationship between 21st century leadership and academic administration of educational institutions under the Office of Learning Promotion in Phayao Province was found to have an overall positive correlation at a moderate level ($r = .692$) with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: 21st-century leadership; academic administration

บทนำ (Introduction)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ถือเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” มุ่งสร้างความสมดุลในการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความสุขให้แก่ประชาชนชาวไทยทุกคน ผ่านการขับเคลื่อน 6 ยุทธศาสตร์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562: 8) การจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม การศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้จากศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหา เสริมสร้างทักษะชีวิต

โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การพัฒนาคน ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนามนุษย์ (ปิยพันธ์ ศิริรักษ์, 2563)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ระบุว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา มีการกระจายอำนาจ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระในการตัดสินใจ ผู้บริหารถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและบริหารจัดการทุกภารกิจ ให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามนโยบายของรัฐและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการโดยมีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 9 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา, 2566) สถานศึกษาแต่ละแห่งมีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้แก่กลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกระบบโรงเรียน แต่การจัดการเรียนรู้ เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ที่ผ่านมามีปัญหาว่าการจัดกิจกรรมของสถานศึกษายังไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายและผู้เรียนมีความแตกต่างทั้งด้านวัย วุฒิภาวะ อาชีพ รวมถึงขาดแคลนสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำคัญที่สุดในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ คือ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารมีความเข้าใจ อย่างลึกซึ้งในการจัดกิจกรรมด้านงานวิชาการ สามารถทำความเข้าใจนโยบายการศึกษาอย่างถ่องแท้ และนำมาปรับใช้ ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลดีต่อครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนงานวิชาการเพื่อผลิตผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารให้มีคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

วิจัยครั้งนี้คือการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา โดยภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ใช้การศึกษาค้นคว้าได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ทักษะวิสัยทัศน์ 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะร่วมมือ และ 5) ส่งเสริม พัฒนาทักษะ 3R8C ของผู้เรียน และการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ประกอบด้วย 1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) พัฒนาระบบการเรียนรู้ 3) วัดและประเมินผล และ 4) นิเทศการศึกษา

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 116 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา เป็นพื้นที่ในการวิจัย จำนวน 9 แห่ง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง (1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 ถึง 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัย ครั้งนี้ แบ่งได้ 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 แบบมาตราประมาณค่าของลิเคิร์ท และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ แบบมาตราประมาณค่าของลิเคิร์ท

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.2 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา เก็บข้อมูลด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ Google form

3.3 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำนวณหาความถี่ และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 40-49 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	43	37.10
หญิง	73	62.90
รวม	116	100.00
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	11	9.50
30 - 39 ปี	27	23.30
40 - 49 ปี	55	47.40
50 ปีขึ้นไป	23	19.80
รวม	116	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2.60
ปริญญาตรี	108	93.10
สูงกว่าปริญญาตรี	5	4.30
รวม	116	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	23	19.80
5 - 10 ปี	14	12.10
10 ปีขึ้นไป	79	68.10
รวม	116	100.00

2. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา พิจารณาเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21		N = 116		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ทักษะวิสัยทัศน์	4.26	0.70	มาก
2	ทักษะการสื่อสาร	4.20	0.69	มาก
3	ทักษะความคิดสร้างสรรค์	4.19	0.73	มาก
4	ทักษะร่วมมือ	4.18	0.75	มาก
5	การส่งเสริมและพัฒนาทักษะ 3R8C ของผู้เรียน	4.25	0.66	มาก
รวมทั้งหมด		4.22	0.66	มาก

3. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.55) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา พิจารณาเป็นรายด้าน

การบริหารงานวิชาการ		N = 116		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.28	0.59	มาก
2	พัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.35	0.59	มาก
3	วัดและประเมินผล	4.34	0.57	มาก
4	นิเทศการศึกษา	4.40	0.55	มาก
รวมทั้งหมด		4.34	0.55	มาก

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการ ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r = .692$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ภาพรวม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
	การบริหารงานวิชาการ	
ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	.692**	ปานกลาง
ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	.646**	ปานกลาง
ทักษะการสื่อสาร	.594**	ปานกลาง
การสร้างสรรค์	.681**	ปานกลาง
ความร่วมมือ	.649**	ปานกลาง
ส่งเสริม พัฒนา ทักษะ 3R8C ของผู้เรียน	.689**	ปานกลาง
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01		

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากผู้บริหารเข้ารับการอบรม พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับมีประสบการณ์ มุมมองที่กว้างไกล สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ และสามารถกำหนดเป้าหมาย กิจกรรมที่สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ รวมถึงมีขั้นตอนการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และรอบคอบ สอดคล้องกับ ศศิธร ยงยุทธ, สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี (2566: 38) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มงคลพลพิทักษ์ แก้วกันหา, เมธาวี โชติชัยพงศ์ (2567: 108) พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนโสตศึกษา ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนิเทศการศึกษา มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อแนะนำ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้ครู และบุคลากรในการปฏิบัติงาน พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน สอดคล้องกับ ธนชิตพันธ์ กุลรัตน์พันธ์, นิพนธ์ วรรณเวช (2567: 103) พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชไมพร พงศพิศกุล พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ และมิตาภาณี พุ่มกล่อม (2565: 162) พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ทักษะวิสัยทัศน์ 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะร่วมมือ 5) ส่งเสริมและพัฒนาทักษะ 3R8C ของผู้เรียน สอดคล้อง กับ อัสวิน อินตา, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2565 : 255) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ธนชิตพันธ์ กุลรัตน์พันธ์, นิพนธ์ วรรณเวช (2567 : 103) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สามารถกำหนดเป้าหมาย กิจกรรมที่สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ ได้อย่างเป็นระบบ และชัดเจน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ให้ความสำคัญกับการนิเทศการศึกษา กำกับ ติดตาม แนะนำ ให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้ครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้แก่ผู้เรียน ช่วยให้การดำเนินงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรศึกษา และให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมและสนับสนุน การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างครู และบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร สร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจ และเคารพ ซึ่งกันและกันจะช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูปรับปรุง และออกแบบพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ น่าสนใจ และช่วยเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับอนาคต และส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน พร้อมทั้งประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนา

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำยุคใหม่กับการบริหารงานวิชาการ

2.2 การพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน

2.3 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคใหม่กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ (2566). พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/140A020N0000000006000.pdf>. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2566.
- ชไมพร พงษ์พิบูล, พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ และมิตภาณี พุ่มกล่อม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 17(1): 157-167.
- ธนัทศน์ กุลรัตน์พันธ์, นิพนธ์ วรรณเวช. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร งานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. EDUCATION JOURNAL, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University. 7(1): 96-106.
- ปิยพันธ์ ศิริรักษ์ และคณะ. (2563). การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. 7(2): 314-325.
- มงคลพลพิทักษ์ แก้วกันหา, เมธาวี โชติชัยพงศ์ (2567). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วารสารวามัญทองแหวกพุทธศาสตร์ปริทรรศน์. 11(1): 103-114.

- ศศิธร ยงยุทธ และ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. **สหวิทยาการสังคมศาสตร์ และการสื่อสาร. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.** 6(1): 33-43.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.ocs.go.th/council-of-state/#/public>. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2566.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580).** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.nesdc.go.th/more_news.php?cid=746. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2566.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา. (2566). **กลุ่มงานยุทธศาสตร์.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://phayao.nfe.go.th/index.php>. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2566.
- อัศวิน อินตา, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี.** 14(1): 244-261.



บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก
The Role of Participation of Basic Education Commission: Affecting Academic
Administration at Educational Institutions under the Phitsanulok Provincial
Office of Learning Encouragement

จิตติมา ชุ่มมงคล¹ ธนสาร เดชชนะ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³

Jitima Chummongkhon, Thanasarn Dejchana, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา 2) การบริหารงานวิชาการสถานศึกษา และ 3) บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จำนวน 173 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา และการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา ใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD. = 0.45$) การบริหารงานวิชาการสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, $SD. = 0.42$) และบทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา จากทั้งหมด 4 ด้าน มีตัวแปร 3 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_3) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถพยากรณ์ความแปรปรวนได้ร้อยละ 53.30 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\text{สมการรูปคะแนนดิบ} \quad \hat{Y} = 2.032 + 0.276 (X_4) + 0.150 (X_3) + 0.143 (X_1)$$

$$\text{สมการรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z} = 0.428 (X_4) + 0.237 (X_3) + 0.195 (X_1)$$

คำสำคัญ (Keywords) : กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.); การบริหารงานวิชาการ; กรรมการสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study 1) the role of participation of the school board, 2) academic administration of the school, and 3) the role of participation of the school board affecting the academic administration of the school under the Phitsanulok Provincial Office of

Received: 2024-10-24 Revised: 2024-11-13 Accepted: 2024-11-14

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเชียงราย Student Master of Education Program in Educational Administration Graduate School, Chiang Rai Collage. E-mail: jaokun555@gmail

² อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยเชียงราย Thesis Advisor Chiang Rai Collage. E-mail: Paewthanasarn@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม วิทยาลัยเชียงราย Co-Thesis Advisor Chiang Rai Collage. E-mail: dr.w.siririth@gmail.com

Learning Encouragement. This research was a quantitative approach. The sample group used in the research consisted of 173 people, selected by simple random sampling. The instrument used was a questionnaire with a 5-level rating scale on the role of participation of the school board and academic administration of the school. The statistical tools used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of the research found that the role of participation of the school board was at a high level ($\bar{X} = 4.20$, $SD. = 0.45$); academic administration of the school was at a high level ($\bar{X} = 4.41$, $SD. = 0.42$); and the role of participation of the school board from all 4 aspects, consisting of 3 variables: participation in evaluation (X_4), participation in benefits (X_3), and participation in decision-making (X_1), affected academic administration of the school. At the statistical significance level of 0.01, it was able to predict 53.30 percent of the variance, written as the forecasting equation as following:

$$\text{Raw Score Equation} \quad \hat{Y} = 2.032 + 0.276 (X_4) + 0.150 (X_3) + 0.143 (X_1)$$

$$\text{Standard Score Equation} \quad \hat{Z} = 0.428 (X_4) + 0.237 (X_3) + 0.195 (X_1)$$

Keywords: academic administration; Department of Learning Encouragement (DOLE);
School Board

บทนำ (Introduction)

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 กำหนดให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีหน้าที่ในการจัดส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ครอบคลุมทั้งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณวุฒิตามระดับต่าง ๆ หรือการเรียนรู้รูปแบบอื่น (กรมส่งเสริมการเรียนรู้, 2566: 36) ในยุคดิจิทัลที่มีการนำสื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ การศึกษาเป็นปัจจัยหลักที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงและความเป็นพลวัตของโลก การบริหารสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมที่ดี บทบาทของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ครอบคลุม ถึงการประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เรียน โดยเฉพาะผู้บริหารต้องมีความรู้และความเข้าใจในบทบาทนี้ มีความพร้อมที่จะสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมทางการศึกษาอย่างเต็มที่ รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือหน่วยงานมีบทบาทในการร่วมตัดสินใจและร่วมมือในการพัฒนาการศึกษา สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนและสถานศึกษา ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ อีกทั้งกรมการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในการนำแนวคิดและความคาดหวังมาสู่การจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ที่ครอบคลุมถึงการบริหารจัดการ การกำกับดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่หลากหลายเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพของการศึกษา (ณัฐพร ราชภูมิ, 2564: 28)

การศึกษามีส่วนร่วมของกรมการศึกษานำในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดพิษณุโลก เป็นการสำรวจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยและการเผยแพร่งานวิชาการเป็นองค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ

ของผู้เรียน ในการประเมินมาตรฐานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา โดยช่วยให้สามารถใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาทรัพยากรและกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษาวิจัยในด้านนี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนายั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. ศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก
2. ศึกษาการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพิษณุโลก
3. ศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎี โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff) (อ้างถึงใน พระมหานันทพงษ์ ญาณทวี(ศรีโยธา), 2564: 17) ประกอบด้วย 1. การตัดสินใจ 2. การปฏิบัติ 3. ผลประโยชน์ 4. การประเมินผล และการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา ตามหลักการบริหารวิชาการตามบทบาทของคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแนวคิดของ ญัฐฐาพร ราชมณี (2564: 27) ประกอบด้วย 1. พัฒนาระบบการเรียนรู้ 2. วัดประเมินผลและการเทียบโอน 3. วิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา 4. พัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ 5. พัฒนาระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 6. พัฒนาคอนวอร์ชันและเทคโนโลยี

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ประกอบด้วย ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูประจำกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก และสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 10 แห่ง ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 220 คน

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 173 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2562: 18) โดยเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นร้อยละ 23 เพื่อให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์ขึ้น ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของประชากร (Stratified Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก และสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในสังกัด รวมทั้งหมด 10 แห่ง ประกอบด้วย 1) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก 2) สกร.ระดับอำเภอเมืองพิษณุโลก 3) สกร.ระดับอำเภอนครไทย 4) สกร.ระดับอำเภอชาติตระการ

5) สกร.ระดับอำเภอบางระกำ 6) สกร.ระดับอำเภอบางกระทุ่ม 7) สกร.ระดับอำเภอพรหมพิราม 8) สกร.ระดับอำเภอวัดโบสถ์ 9) สกร.ระดับอำเภอวังทอง 10) สกร.ระดับอำเภอเนินมะปราง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2567-กรกฎาคม 2567

1.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา

1. ส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. ส่วนร่วมในการปฏิบัติ
3. ส่วนร่วมในผลประโยชน์
4. ส่วนร่วมในการประเมินผล

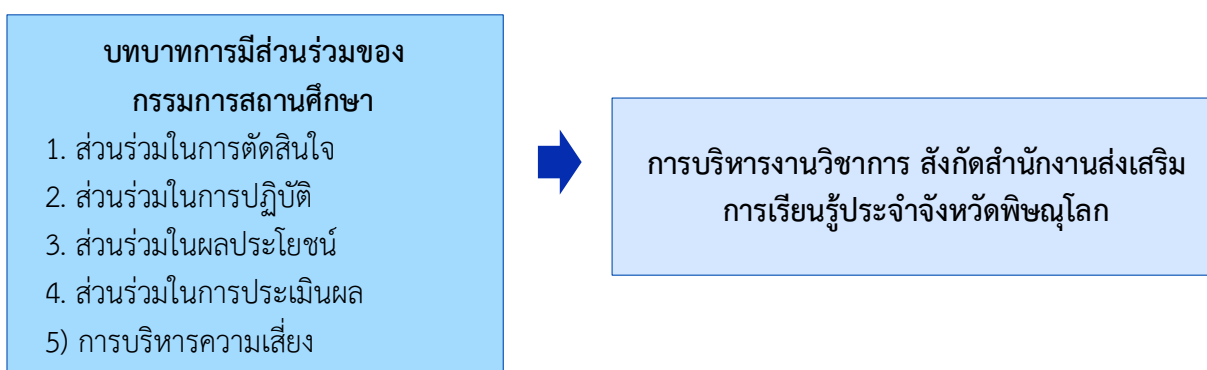
ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด

พิษณุโลก

ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่พัฒนาขึ้นมาโดยผู้วิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แบบตรวจสอบรายการ (Checkist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท จำนวน 26 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท จำนวน 36 ข้อ มีการตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ และส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google form ตามความเหมาะสม เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับสถานศึกษาบางแห่ง ใช้เวลา 1-2 เดือนในการเก็บข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและสมบูรณ์ จำนวน 173 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับบทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

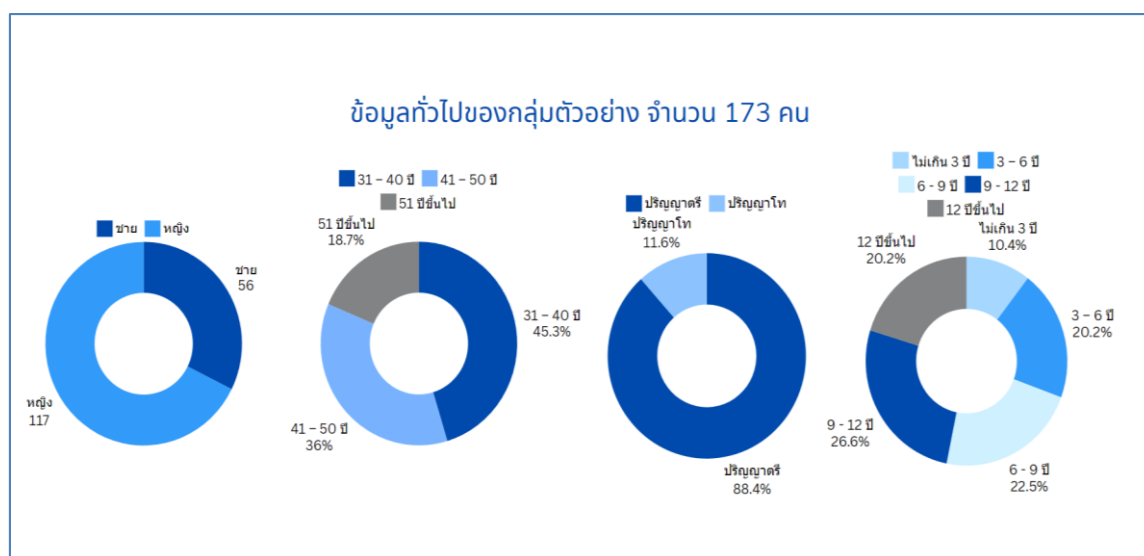
4.3 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก เพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 173 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 67.60 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 88.40 และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 9-12 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD. = 0.45$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่วนร่วมในผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.25$, $SD. = 0.47$) รองลงไปที่คือ ส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.19$, $SD. = 0.47$) ส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.18$, $SD. = 0.41$) และน้อยที่สุด คือ ส่วนร่วมในการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.17$, $SD. = 0.44$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับบทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก

บทบาทการมีส่วนร่วมของ กรรมการสถานศึกษา	ค่าสถิติ n = 173		การแปล ความหมาย	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.18	0.41	มาก	3
2. ส่วนร่วมในการปฏิบัติ	4.17	0.44	มาก	4
3. ส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.25	0.47	มาก	1
4. ส่วนร่วมในการประเมินผล	4.19	0.47	มาก	2
รวม	4.20	0.45	มาก	

3. การบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, SD. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมาก ดังนี้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.53, SD. = 0.42) รองลงไปคือ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X}$ = 4.50, SD. = 0.39) การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.40, SD. = 0.42) การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.38, SD. = 0.40) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.38, SD. = 0.42) และการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{X}$ = 4.29, SD. = 0.48) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก

การบริหารจัดการงานวิชาการของสถานศึกษา	ค่าสถิติ n = 173		การแปล ความหมาย	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.38	0.42	มาก	5
2. การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.50	0.39	มากที่สุด	2
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา	4.38	0.40	มาก	4
4. การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้	4.40	0.42	มาก	3
5. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	4.53	0.42	มากที่สุด	1
6. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.29	0.48	มาก	6
รวม	4.41	0.42	มาก	

4. บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด 3 ตัวแปร คือ ส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4) ส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_3) และส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.525 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถรวมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา ได้ร้อยละ 52.50 ดังตารางที่ 3 และภาพที่ 3

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.032 + 0.276 (X_4) + 0.150 (X_3) + 0.143 (X_1)$$

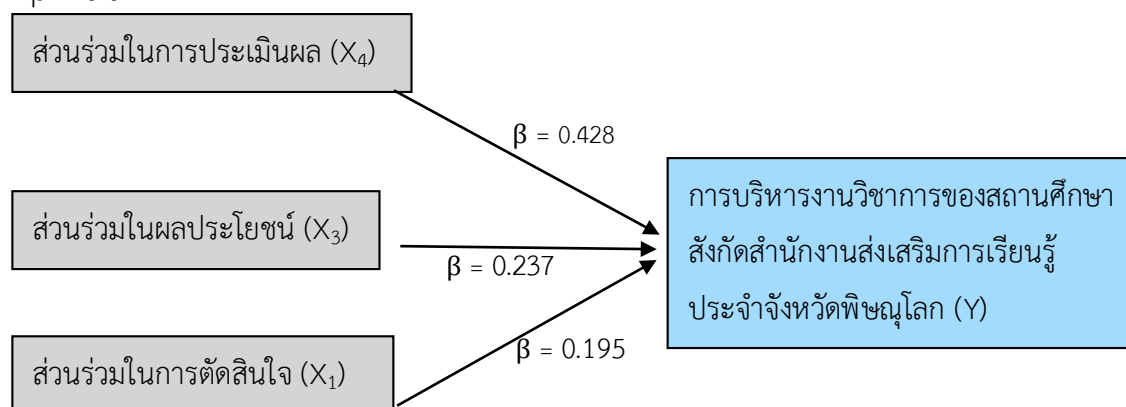
สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.428 (X_4) + 0.237 (X_3) + 0.195 (X_1)$$

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของบทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาที่ใช้พยากรณ์การบริหารงานวิชาการ

ตัวแปร	b	S.E. _b	β	t	P	Tolerance	VIF
(Constant)	2.032	0.152		11.290**	0.000		
X ₄ ส่วนร่วมในการประเมินผล	0.276	0.059	0.361	6.159**	0.000	0.571	1.750
X ₃ ส่วนร่วมในผลประโยชน์	0.150	0.065	0.284	3.606**	0.000	0.641	1.560
X ₁ ส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.143	0.055	0.224	2.914**	0.004	0.618	1.618
R = 0.730 Adj. R ² = 0.525 F = 64.336 R ² = 0.533 SE _{est} = 0.20964							

** p < 0.01



ภาพที่ 3 ตัวแปรพยากรณ์บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และในรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยส่วนร่วมในผลประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงไปคือ ส่วนร่วมในการประเมินผล ส่วนร่วมในการตัดสินใจ และส่วนร่วมในการปฏิบัติตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คณะกรรมการมีความตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบที่มีต่อการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ ทำให้มีความมุ่งมั่นที่จะเข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่ บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก มีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาและการจัดการสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ อาจเนื่องมาจากการที่คณะกรรมการสามารถมองเห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ซึ่งทำให้การมีส่วนร่วมในด้านนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งเป็นการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นอีกด้านที่สำคัญ เพราะการตัดสินใจที่ดีมักจะต้อง

อาศัยความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากหลายฝ่าย ซึ่งการมีคณะกรรมการเข้าไปมีส่วนร่วมจะช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรอบคอบและครอบคลุมทุกมิติ และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ คือการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมในกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่จัดโดยสถานศึกษา ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกรรมการสถานศึกษาและบุคลากร สอดคล้องกับ นภัสกร มหาวรรณ (2564 : 7) เขมม มหิงสาเดช (2562 : 41) ธนนต์ นาครินทร์ และคณะ (2565: 21) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และในรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมาก การพัฒนาระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ตามลำดับ ซึ่งบ่งบอกถึงความสำคัญในการบริหารงานวิชาการต่อคุณภาพการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุม สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของสถานศึกษาในการสร้างมาตรฐานคุณภาพการศึกษา สามารถตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับการวัดผลและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลและความรู้ได้ง่ายและสะดวกขึ้น การสนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นการเปิดโอกาสให้ค้นหาแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งอาจนำมาซึ่งนวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้สามารถพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาได้ดียิ่งขึ้น การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ช่วยให้ผู้เรียนมีความน่าสนใจและทันสมัย เป็นการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมั่นใจทั้งนี้ และการที่สถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความทุ่มเทและความตั้งใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียนรู้ สอดคล้องกับ นิตยา ยอดระยัย (2567: 92) ที่ศึกษาพบว่าการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ธนิตา ฤชากุล (2567: 109) สุกัญญา นิมพันธ์ (2563: 156) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การวัดประเมินผล การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการนิเทศการศึกษา

3. บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 53.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ ในการที่คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นช่วยให้การบริหารงานได้รับมุมมองที่หลากหลาย สามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การกระตุ้นให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาการเรียนการสอน และยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง

คณะกรรมการและบุคลากรในสถานศึกษา การให้คณะกรรมการมีสิทธิในการตัดสินใจช่วยส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบในการบริหารงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน กรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมรับผิดชอบการจัดการศึกษา ในการกำกับส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่สถานศึกษา จัดขึ้น ซึ่งทั้ง 3 ด้าน เป็นบทบาทสำคัญในการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร ราชมณี (2564: 93) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมเสนอแนวทาง ให้ความเห็นขอรายงานผลการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การให้ความเห็นขอหลักสูตร รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นบทบาทของ คณะกรรมการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับ จักรกฤษณ์ สนอ่วม (2564: 263) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานวิชาการ ได้ ร้อยละ 80.90 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. กรรมการสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของ กรรมการสถานศึกษามีผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการดำเนินงานที่มี ประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานของ กรรมการ สถานศึกษา ช่วยให้สถานศึกษารู้ถึงความก้าวหน้าและปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ทำให้เกิดการประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพ สถานศึกษาสามารถปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง กรรมการสถานศึกษามี บทบาทในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทั้งครู นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งข้อมูลเหล่านี้นำไปสู่ การตัดสินใจที่รอบคอบและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมของกรรมการ สถานศึกษาในกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคณะกรรมการ ครู นักเรียน และชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา

2. การบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนประกันคุณภาพ การวัดผล การเทียบโอนผล การเรียนตามมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ที่สถานศึกษามุ่งสร้าง มาตรฐานคุณภาพและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และการ สนับสนุนการวิจัยที่ช่วยเปิดโอกาสในการค้นหาแนวทางใหม่ๆ ในการเรียนการสอน โดยเน้นการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนในยุคดิจิทัล การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาไม่ เพียงแต่จะมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเท่านั้น สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ ที่สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวันและในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และ การแก้ปัญหา ที่ผู้เรียนได้มีโอกาสในการแสดงออกทางความคิด การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ก็มีความสำคัญเช่นกัน สถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและองค์กรในชุมชน เพื่อให้การ สนับสนุนทั้งด้านทรัพยากรและแนวทางการเรียนรู้ การใช้ระบบการประเมินผลที่หลากหลายและครอบคลุมจะ ช่วยให้สถานศึกษาสามารถวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ และสามารถปรับปรุงการสอนตามผลการ ประเมินได้ การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้มีความรู้ทันสมัยและสามารถนำวิธีการ สอนใหม่ๆ มาปรับใช้ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การสร้างคุณภาพการศึกษา

3. บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาด้านการประเมินผล ด้านผลประโยชน์ และด้าน การตัดสินใจ มีผลต่อการบริหารงานวิชาการ ช่วยให้เกิดมุมมองที่หลากหลายในการปรับปรุงการเรียนการสอน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกรรมการสถานศึกษาและบุคลากร ที่ช่วยส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของ

และความรับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน การมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาไม่ได้มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม โดยกรรมการสถานศึกษามีบทบาทที่จะสามารถเสนอแนวทางวิธีการที่ช่วยในการประเมินผลการเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนการสอน ทำให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส และสามารถรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายได้ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาทางด้านทรัพยากร สถานศึกษามีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรที่หลากหลาย มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ และคณะกรรมการสามารถมีบทบาทในการตัดสินใจที่สำคัญ ในการพัฒนาโครงการภายในสถานศึกษาให้มีความหลากหลายของมุมมองที่ช่วยทำให้การตัดสินใจมีความรอบคอบและมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก จึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำให้การบริหารงานวิชาการมีความก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก ควรส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติ ในการจัดหาสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ ประกอบการเรียนการสอน และมีส่วนร่วมในการประเมินผลและนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน

1.2 การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก ควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวิจัย ให้กับครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้น

1.3 บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารงานวิชาการมีคุณภาพในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกรรมการสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา การจัดหาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้เพียงพอเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นหรือสาเหตุด้านอื่นที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพิษณุโลก

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2566). แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร). กรุงเทพฯ: กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้.
- เชชม มหิงสาเดช. (2562). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- จักรกฤษณ์ สนอ่วม และ ทศพล อีชะพร. (2564). การมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. *วารสาร มจร.ทริภูมัยปริทรรศน์*. 7(4): 252-267.
- ณัฐพร ราชภูมิ. (2564). บทบาทการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*.
- ธนนต์ นาครินทร์ สุรศักดิ์ ศรีกระจำง และประกาศิต อานุภาพแสนยากร. (2565). การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์*. 7(1): 17-29.
- ธนิดา ฤชากุล. (2567). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่ม 8 (เชียงใหม่) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 4(1): 103-120.
- นภัสกร มหาวรรณ. (2564). การมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าสองยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 7(9): 1-12.
- นิตยา ยอดระยับ. (2567). ทักษะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*. 11(5): 87-96.
- พระมหานันทพงษ์ ญาณทวี (ศรีโยธา) และ สุรินทร์ ภูสิงห์. (2564). การมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น*. 8(4): 14-21.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2562). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย มายาคติในการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ และเครทซี-มอร์แกน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*. 8(1): 11-28.
- สุกัญญา นิมพันธุ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 6(3): 149-161.



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
กับการบริหารงานวิชาการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา

A Study of the Relationship between 21st Century School Administrators'
Skills and Academic Administration of District-Level Learning Promotion
Centers under the Office of Learning Encouragement Phayao Provincial

ภาณุมาศ ตีปกรณ¹ อินทร์ จันทรเจริญ² ฐิติอาภา ตั้งคำวานิช³

Panumad Tippakorn, In Chancharoen, Thitiarpha Tangkawanich

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสัดส่วนของทักษะผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อศึกษาสัดส่วนในการบริหารวิชาการของศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารวิชาการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรตัวอย่างงานวิจัย คือ ครูศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา 9 อำเภอ จำนวน 113 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ทักษะของผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในสัดส่วนที่มาก ค่าเฉลี่ย = 4.08
- 2) การบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในสัดส่วนที่มาก ค่าเฉลี่ย = 4.33
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารวิชาการของศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์ทางบวกในสัดส่วนที่มาก ($r = .63$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ (Keyword) : ทักษะผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21; การบริหารวิชาการ

Abstract

This research aimed to: 1) study the 21st century skill level of administrators; 2) study the academic administration proportions of district-level learning promotion centers; and 3) examine the relationship between administrators' the 21st century skills and academic administration of district-level learning promotion centers in Phayao Province. This was

Received: 2024-11-01 Revised: 2024-11-15 Accepted: 2024-11-17

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Educational Administration Program Master of Education Curriculum Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: Panumad.047@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเชียงราย Advisor, Graduate School, Master of Education Program, Chiang Rai College. E-mail: In Chancharoen@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยเชียงราย Advisor, Chiang Rai College. E-mail: Thitiarpha@gmail.com

a quantitative research approach. The research sample consisted of 113 teachers from district-level learning promotion centers in Phayao Province. The research instrument was a questionnaire. The statistical tools used for data analysis were percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and Pearson's correlation coefficient.

The research results revealed the following

- 1) The overall level of the administrators' the 21st century skills was at a high (mean = 4.08)
- 2) The overall level of academic administration was at a high (mean = 4.33)
- 3) The relationship between the administrators' the 21st century skills and academic administration of district-level learning promotion centers in Phayao Province showed a strong positive correlation ($r = .63$) with statistical significance at the .01 level.

Keywords: the 21st Century School Administrator Skills; Academic Administration

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่ออนาคตการพัฒนาประเทศอย่างมาก จำเป็นต้องมุ่งเน้นพัฒนาเพื่อยกระดับประชากรทุกช่วงวัยในทุกมิติ ให้เป็นคนดี เก่ง มีคุณภาพ มีหลักการคิดถูกต้องและเหมาะสม มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐภาคเอกชนต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้อยู่รอดเข้ากับทุกสถานการณ์ จึงต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ แต่ประเทศไทยจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องปรับเปลี่ยนหรือปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา เช่น การเปลี่ยนบทบาทผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นฟันเฟืองสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรมีทักษะด้านการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารงานวิชาการ รวมทั้งจะต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยี และเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยใหม่เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของสถานศึกษา (ณัฐพงษ์ ปริชาชนกุล, 2563: 98)

หัวใจสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษา เช่น การจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน การวัดและการประเมินผล สื่อ การประกันคุณภาพ การวิจัยเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานวิชาการ เพราะเป็นผู้ขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ที่เอื้อต่อการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะบรรลุต่อเป้าหมายที่วางไว้ได้

สภาพปัญหาจากการรายงานแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ด้านสภาพการจัดการเรียนรู้ พบว่า ขาดงานวิจัยการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นและยกระดับผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนให้สูงขึ้นทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งทำการวิจัยให้สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นครูมืออาชีพ เป็นครูสอนที่ดี มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้จะเห็นได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้ยังเป็นปัญหาสำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษา การบริหารการศึกษานับว่าเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา ที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ตามกรอบการบริหารงานวิชาการ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา (กลุ่มงานส่งเสริมและปฏิบัติการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา, 2565: 12-13)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้อำนวยการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารในการนำไปวิเคราะห์และวางแผนในการปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษา การกำหนดนโยบาย และนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสัดส่วนของทักษะผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 ของศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาสัดส่วนในการบริหารวิชาการของศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารวิชาการของศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา ด้านเนื้อหาที่ศึกษา 1) ด้านทักษะผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ทักษะ คือ การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทำงานเป็นทีม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ด้านการบริหารงานวิชาการตามกรอบการบริหาร ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผล และการเทียบโอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศติดตามและการแนะแนว ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการส่งเสริมความรู้ และประสบการณ์ความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ครู กศน.ตำบล ครูอาสาสมัคร กศน. ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และครูผู้สอนคนพิการ ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 9 อำเภอ จำนวนทั้งหมด 151 คน (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา, 2566: 8-9)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ครู กศน.ตำบล ครูอาสาสมัคร กศน. ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และครูผู้สอนคนพิการ ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา ในปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดประชากรตัวอย่างโดยการเปิดตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดประชากรตัวอย่าง จำนวน 113 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือน สิงหาคม 2566 ถึง มิถุนายน 2567

1.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

ขอบเขตด้านตัวแปร โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้มาจากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 6 ทักษะ ประกอบด้วย

- 1) การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์
- 2) การแก้ปัญหา
- 3) การสื่อสาร
- 4) เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล
- 5) ทำงานเป็นทีม
- 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแปรตาม การบริหารงานวิชาการตามกรอบการบริหาร ประกอบด้วย 8 ด้าน

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้
- 2) ด้านการวัดประเมินผล และการเทียบโอน
- 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 5) ด้านการส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 6) ด้านการนิเทศติดตามและการแนะแนว
- 7) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 8) ด้านการส่งเสริมความรู้ และประสบการณ์ความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัย เป็นแบบสอบถาม มี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อทักษะของผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ทักษะ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร ทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล การทำงานเป็นทีม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 34 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศติดตามและการแนะแนว ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ และประสบการณ์ความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงรายเพื่อรับรองการทำวิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ถึงผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ทั้ง 9 อำเภอ ในจังหวัดพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ (Google Form) ผ่านช่องทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของแต่ละสถานศึกษา โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 8-10 วัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ธุรการกระจายข่าวในการตอบแบบสอบถาม โดยให้ส่งลิงค์แบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยตรงผ่านช่องทาง Line เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องตรงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดและติดตามผลด้วยการสุ่มติดต่อผู้ตอบแบบสอบถามของศูนย์การเรียนรู้แต่ละอำเภอเพื่อยืนยันการตอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องความครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา โดยการศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 113 คน แต่ในกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถเก็บข้อมูลได้จริงจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 95.58 และผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำผลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อความตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อแล้วนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็น ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคำนวณหาค่าความถี่ และ ค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะผู้อำนวยการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment correlation)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (72%) อายุส่วนมากอยู่ในช่วง 41-50 ปี (48%) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (89%) ประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากอยู่ระหว่าง 11-20 ปี (53%) และตำแหน่งหน้าที่ที่พบมากที่สุดคือครู กศน.ตำบล (62%)

สรุปข้อมูลทั่วไป เพศ : มากที่สุดคือเพศหญิง (72%) น้อยที่สุดคือเพศชาย (28%) อายุ : มากที่สุดคือช่วง 41-50 ปี (48%) น้อยที่สุดคือช่วง 20-30 ปี (7%) ระดับการศึกษา : มากที่สุดคือปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (89%) ประสบการณ์ทำงาน : มากที่สุดคือระหว่าง 11-20 ปี (53%) น้อยที่สุดคือน้อยกว่า 5 ปี (14%) ตำแหน่งหน้าที่ : มากที่สุดคือครู กศน.ตำบล (62%) น้อยที่สุดคือครู ทรช. (3%) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละข้อมูลทั่วไปของประชากรตัวอย่าง (n = 108)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	30	28
หญิง	78	72
2. อายุ		
ระหว่าง 20 – 30 ปี	7	7
ระหว่าง 31 – 40 ปี	35	32
ระหว่าง 41 – 50 ปี	52	48
ระหว่าง 51 – 60 ปี	14	13
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	3
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	96	89
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	9	8
4. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	15	14
ระหว่าง 5 – 10 ปี	17	16
ระหว่าง 11 – 20 ปี	57	53
มากกว่า 20 ปี	19	17
5. ตำแหน่งหน้าที่		
ข้าราชการครู	9	8

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ครู กศน.ตำบล	67	62
ครูอาสาสมัคร กศน.	19	18
ครูผู้สอนคนพิการ	10	9
ครู ศรช.	3	3

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสัดส่วนทักษะผู้ดำเนินการในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในสัดส่วนที่มาก ($\bar{X}$ 4.08, S.D. = .73) พิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = .71) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = .80) เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = .75) การแก้ปัญหา ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = .73) การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = .76) และความสัมพันธระหว่างบุคคล ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = .83) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสัดส่วนทักษะผู้ดำเนินการ

ทักษะผู้ดำเนินการสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.ด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	4.06	.76	มาก	5
2.ด้านการแก้ปัญหา	4.07	.73	มาก	4
3.ด้านการสื่อสาร	4.11	.71	มาก	1
4.ด้านเทคโนโลยีและใช้ดิจิทัล	4.08	.75	มาก	3
5.ด้านทำงานเป็นทีม	4.09	.80	มาก	2
6.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.03	.83	มาก	6
รวม	4.08	.73	มาก	

3. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสัดส่วนการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในสัดส่วนที่มาก ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = .50) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = .48) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = .54) การวัดประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = .52) การส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = .55) การส่งเสริมความรู้ และประสบการณ์ความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = .58) การนิเทศติดตามและการแนะแนว ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = .56) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = .58) และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = .59) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสัดส่วนการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้	4.37	.48	มาก	1
2. ด้านการวัดประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	4.34	.52	มาก	3
3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.29	.58	มาก	6
4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.29	.59	มาก	6
5. ด้านการส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.33	.55	มาก	4
6. ด้านการนิเทศติดตามและการแนะแนว	4.29	.56	มาก	6
7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.36	.54	มาก	2
8. ด้านการส่งเสริมความรู้ และประสบการณ์ความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ	4.32	.58	มาก	5
รวม	4.33	.50	มาก	

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X _{tot}	Y
X ₁	1.00							
X ₂	0.93**	1.00						
X ₃	0.86**	0.88**	1.00					
X ₄	0.86**	0.89**	0.86**	1.00				
X ₅	0.86**	0.87**	0.85**	0.90**	1.00			
X ₆	0.84**	0.87**	0.86**	0.90**	0.93**	1.00		
Y	0.54**	0.53**	0.62**	0.60**	0.61**	0.65**	0.63**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 (X_{tot}) กับการบริหารงานวิชาการ (Y) ของศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.63$) เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์ในแต่ละด้านของทักษะผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 พบว่า ตัวแปรที่มีระดับความสัมพันธ์สูงสุด คือ ทักษะทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X₆) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ (Y) ในระดับสูง ($r = 0.65$) รองลงมา คือ ทักษะทางด้านการสื่อสาร (X₃) ทักษะทางด้านการทำงานเป็นทีม (X₅) ($r = 0.61$) ทักษะทางด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (X₄) ($r = 0.60$) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการตามลำดับ ส่วนทักษะทางด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (X₁) ($r = 0.54$) และทักษะทางด้านการแก้ปัญหา

(X_2) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ (Y) ในระดับปานกลาง ($r = 0.53$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยขออภิปรายเป็นประเด็นดังนี้

1. ทักษะผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้อำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในสัดส่วนที่มาก ($\bar{X} = 4.08, S.D. = .73$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการของศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ดีทุกรอบด้าน มีการปรับเปลี่ยนตนเองเข้ากับสถานการณ์ยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดี มีการพัฒนาแสวงหาความรู้ทันยุคสมัย จึงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะทักษะทางด้านการสื่อสารจะมีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็นได้อย่างชัดเจน การทำงานมอบหมายงานแต่ละครั้งจะให้เป็นคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษร ให้คำแนะนำหรือชี้แนะสื่อสารเป็นอย่างดี และที่สำคัญจะต้องมีการสร้างสัมพันธ์ไมตรี ประสานงานกับหน่วยงานเครือข่ายจึงทำให้ทักษะทางด้านการสื่อสารของผู้บริหารด้านนี้สูงที่สุด และทักษะที่ไม่ต่างกันมากคือทักษะทางด้านการทำงานเป็นทีม ผู้อำนวยการศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา ส่วนใหญ่จะมีทักษะทางด้านการสื่อสารและทักษะทางด้านการทำงานเป็นทีมควบคู่กัน เพราะเป็นทักษะที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล ทองจำรัส สจิวรรณ ทรรพสุ (2563: 168-178) พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ส่วน สุวัฒน์ กุเกียรติกาญจน์ วิจิต แสงสว่าง (2564: 122-124) พบว่า ระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562: 132) พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานวิชาการ

ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีการบริหารงานวิชาการอยู่ในสัดส่วนที่มาก ($\bar{X} = 4.33, S.D. = .50$) ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา มีการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการบริหารงานด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ทางสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ให้ความสำคัญด้านนี้เป็นอย่างมาก เพราะศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ ต้องมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรพัฒนาผู้เรียน และหลักสูตรพัฒนาอาชีพ รวมทั้งกระบวนการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี จัดทำหลักสูตรต่างๆ ให้กับสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย ปัทมพร พงษ์เพชร (2561: 127) พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ การส่งเสริมด้านความรู้ และประสานความร่วมมือด้านวิชาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระพงษ์ เจริญศิริ และคณะ (2565: 102-116) พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้อำนวยการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการ พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในสัดส่วนที่สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะของผู้อำนวยการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา เป็นอย่างมาก ซึ่งปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงยุคสมัย เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ผู้อำนวยการศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอจะต้องมีทักษะการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ ต้องพัฒนาตนเองทุกรอบด้าน เพื่อให้สามารถบริหารงานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษาในเครือข่าย เป็นต้น จึงอาจส่งผลให้ทักษะของผู้อำนวยการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมพร พงษ์เพชร (2561: 134) พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระพงษ์ เจริญศิริ และคณะ (2565: 102-116) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัยดังนี้

1. ทักษะของผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก โดยผู้อำนวยการต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองเข้ากับสถานการณ์ยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดี พัฒนาแสวงหาความรู้เท่าทันยุคสมัยเสมอ โดยเฉพาะทักษะทางด้านการสื่อสาร มีความจำเป็นอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่ใช้ในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้ประสบการณ์ และที่สำคัญการสื่อสารเป็นการสร้างสัมพันธ์ไมตรีประสานงานกับหน่วยงานเครือข่ายได้เป็นอย่างดี และทักษะที่สำคัญของผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 ที่ไม่ต่างกันมากคือทักษะทางด้านการทำงานเป็นทีม ผู้อำนวยการส่วนใหญ่จะมีทักษะทางด้านการสื่อสารและทักษะทางด้านการทำงานเป็นทีมควบคู่กัน เพราะเป็นทักษะที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2. ทักษะของผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกแสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการมีทักษะในศตวรรษที่ 21 จะช่วยส่งเสริมงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาเป็นอย่างดีในปัจจุบัน

3. ผลการวิจัยทำให้เห็นถึงความสำคัญของทักษะของผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในแต่ละด้านที่มีความสอดคล้องและมีความสัมพันธ์กันในทิศทางที่ดี เพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ทักษะผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมสัดส่วนของทักษะอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อหาจุดที่สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความรู้ จัดเวทีให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้แบ่งปันประสบการณ์และวิธีการปฏิบัติที่ดี เพื่อยกระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

1.2 การบริหารงานวิชาการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมสัดส่วนการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สถานศึกษาควรรักษาระดับการบริหารงานวิชาการที่ดีอยู่แล้วให้คงอยู่ และพยายามยกระดับให้ดียิ่งขึ้น มีการวิเคราะห์จุดแข็งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน เพื่อนำไปขยายผลและพัฒนาต่อยอด รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร จัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาและยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการให้คงอยู่และดียิ่งขึ้นไป

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในสัดส่วนที่มาก ผู้อำนวยการสถานศึกษาก็ควรพัฒนาด้านทักษะและการบริหารงานวิชาการรักษาระดับคุณภาพให้คงเดิมหรือพัฒนาระดับให้สูงขึ้น โดยการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยการเข้ารับการอบรม พัฒนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาทักษะของผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา

2.2 ควรศึกษาทักษะของผู้อำนวยการในศตวรรษที่ 21 กับตัวแปรอื่น เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กลุ่มงานส่งเสริมและปฏิบัติการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา. (2565). **สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดพะเยา**. พะเยา: กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ.
- ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล. (2563). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระพงษ์ เจริญศิริ และคณะ. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากะเช็กกาญจบุรี เขต 3**. **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย**. 2565 (1): 102-116.
- ปัทมพร พงษ์เพชร. (2561). **ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเช็กเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุวิมล ทองจำรัส และสัจจวรรณ ทรพรพสุ. (2563). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา. 10(3): 168-178.
- สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์ และวิจิต แสงสว่าง. (2564). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 10(3): 122-124.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา. (2566). ข้อมูลสารสนเทศบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดพะเยา. พะเยา: กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. New York: Minnisota University.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา

The Relationship between Strategic Leadership of School Administrators
and Active Learning Management in Phayao Provincial Office of Learning
Encouragement

วสันต์ สุธรรมมา¹ อินทร์ จันทรเจริญ² ฐิติอาภา ตั้งคำวานิช³

Wasan Suthamma, In Chancharoen, Thitiarpha Tangkawanich

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครู กศน. ในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสอบถามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.71) 2) ค่าเฉลี่ยระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.54) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r = .59$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of strategic leadership among school administrators, 2) to study the active learning management in schools, and 3) to study the relationship between the strategic leadership of school administrators and the active learning management in schools. It was correlational research. The sample consisted of

Received: 2024-11-01 Revised: 2024-11-15 Accepted: 2024-11-17

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Education Program in Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. Email: siamsakon@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Adviser in Educational Administration at Graduate School, Chiang Rai College. Email: crc@crc.ac.th

³ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Adviser in Educational Administration at Graduate School, Chiang Rai College. Email: thitiarpha.tangkawanich@crc.ac.th

113 Non-Formal and Informal Education (NFE) teachers under the Phayao Provincial Office of Learning Encouragement. The instruments were composed of personal data questionnaire, strategic leadership of school administrator questionnaire, active learning management questionnaire. Data were analyzed by using mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research findings revealed that: 1) mean score level of strategic leadership of school administrators under the Phayao Provincial Office of Learning Encouragement was at a high level ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.71). 2) Mean score level of active learning management in schools under the Phayao Provincial Office of Learning Encouragement was at a high level ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.54). 3) The strategic leadership of school administrators had moderate positively correlation with the active learning management ($r = .59$) in schools at a statistical significance .01.

Keywords: strategic leadership; active learning management

บทนำ (Introduction)

สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำชนิดหนึ่งที่น่าความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถสร้างความได้เปรียบ ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ เริ่มที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ ผู้นำตามทฤษฎีนี้จะต้องเป็นบุคคลที่มีแนวคิดเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก โดยมีความคาดหวังสูงกว่าผู้นำทั่ว ๆ ไป ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเก่งทั้งการบริหารคนและเก่งทั้งการทำงาน ต้องมองให้ออกว่าองค์กรจะเดินไปในทิศทางไหน ด้วยวิธีการอะไร ทำอย่างไรให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม สร้างขวัญกำลังใจความศรัทธาของคนในองค์กร ที่สำคัญผู้นำที่ดีต้องเป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ เพื่อทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน (อภิขญา จะเรียมพันธ์, 2562: 3) ซึ่งสถานศึกษาจะเกิดการบริหารได้นั้น (DuBrin, 2004: 333-336) ได้เสนอแนวคิดการบริหารงานว่าผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้ง 5 ด้านดังต่อไปนี้ 1)ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง 2)ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ 3)ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4)ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ และ 5)ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาได้สูงขึ้น

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แปลตามตัวหมายถึง การเรียนรู้แบบที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นเป็นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติหรือการลงมือทำ ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดย การอ่าน การเขียน การโต้ตอบ ทำงานร่วมกัน และแก้ปัญหาด้วยตนเอง อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า โดยผู้เรียนจะเปลี่ยนบทบาท

จากผู้รับความรู้ (Receivers) ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ (Co-creators) ในศตวรรษที่ 21 (อิทธิกร ทาแกง, 2564)

การศึกษาที่ปรากฏในปัจจุบันยังผูกพันกับเนื้อหาสูง การจดและการท่องจำยังมีอยู่สูง การทดสอบความจำยังปรากฏอยู่ทั่วไป ในขณะที่กระบวนการคิด กระบวนการทำความเข้าใจกับมนุษย์ กระบวนการทำความเข้าใจตนเองยังมีอยู่บ้างการสอน การติว การกวดวิชาในลักษณะการสรุปเนื้อหาสาระยังมีอยู่อย่างกว้างขวาง (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2560: 16) การสอนส่วนใหญ่ยังเป็นรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งครูสอนเฉพาะความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริงด้วยการบรรยาย และตำรา อีกทั้งผู้เรียนขาดทักษะการคิดและการเรียนรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559: 9) ครูยึดติดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นครูผู้สอนมากกว่าผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น คุณภาพของผู้เรียนจึงไม่ได้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง ครูใช้วิธีการสอนแบบเดิม ไม่ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ขาดการใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้และวิธีการสอนใหม่ ๆ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ยังไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสังเกตได้จากการที่ผู้เรียนยังขาดการคิดสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง ไม่สามารถคิดแตกต่างจากแบบอย่าง นักเรียนคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาด้วยตนเอง ได้น้อยมาก ไม่สามารถสื่อสารหรือแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ ขาดทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (ภณทิลา ธนบุรณนิพัทธ์, 2562) ครูแต่ละคนต้องรับผิดชอบสอนในหลายรายวิชาตามที่หลักสูตรกำหนด อีกทั้งต้องสอนในหลายระดับชั้นทั้งประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ทำให้ครูหนึ่งคนมีขอบเขตงานที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก ทั้งที่ในหลายครั้งครูนั้นไม่มีความชำนาญหรือไม่มีความรู้มากพอที่จะสอนวิชาเหล่านั้นทั้งหมดเนื่องจากมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับวิชาที่ตนต้องสอน อีกทั้งครูยังขาดความรู้ในการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ ซึ่งผลที่ตามมาคือทำให้การถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ผู้เรียนขาดประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถพัฒนาทักษะต่าง ๆ ได้เท่าที่ควร และมีคะแนนหรือผลการประเมินผลที่ออกมาต่ำกว่าที่ควรจะเป็น (สุวรรณี กันทะปิง, 2562) อีกทั้งนโยบายการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงาน กศน. ในปี 2566 ยังเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ (สำนักงาน กศน., 2565: 2)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเป็นการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดที่เป็นอิสระโดยเฉพาะอย่างยิ่งการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้เรียนมีโอกาสในการฝึกปฏิบัติและพัฒนาทักษะ การคิดขั้นสูงมากขึ้น ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดทักษะเหล่านี้ผ่านการกระตุ้น ซึ่งการที่กระตุ้นให้นักเรียนสนใจ กระตือรือร้นและร่วมสร้างบรรยากาศของ การเรียนรู้ นั้นเท่ากับเป็นการเพิ่มขีดความสามารถด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ รวมทั้งผู้เรียนจะมีทางเลือกมากขึ้นในเพื่อบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน (สุวรรณี ชาญประเสริฐ, 2557: 5-6) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า (เพ็ญพนอ พ่วงแพ, 2560) พบว่านักศึกษาวิชาชีพครูมีสมรรถนะหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยใช้รูปแบบกิจกรรมการเรียน การสอนตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเหล่านั้น โดยเฉพาะผู้บริหารที่มี ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งน่าจะเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารองค์การในยุคปัจจุบัน และสามารถนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรทางการศึกษาในยุคการเปลี่ยนผ่านนี้ได้ จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา ยังไม่ปรากฏผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา โดยมีความมุ่งหวังว่าผู้ที่เกี่ยวข้องจะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาตนเอง หรือเป็นกรอบสำหรับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่ง ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ศึกษาใช้กรอบแนวคิด ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ (DuBrin, 2004: 333-336) มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ด้านความสามารถในการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้รวบรวมศึกษาตัวแปร ตามลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5 ด้านได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาและการนำไปประยุกต์ใช้ 4) ด้านการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ และ 5) ด้านบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้
 - 1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ครู กศน. ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา จำนวน 152 คน (สำนักงาน กศน.จังหวัดพะเยา, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู กศน. ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวน 113 คน (สำนักงาน กศน.จังหวัดพะเยา, 2565)
 - 1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ในงานวิจัย ได้แก่ ศูนย์การส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ในจังหวัดพะเยา จำนวน 9 แห่ง
 - 1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง 1 กันยายน 2566-30 กรกฎาคม 2567

1.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ (DuBrin, 2004: 333-336) มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ด้านความสามารถในการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ตัวแปรตาม การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้ศึกษารวบรวมตัวแปร ตามลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีตัวแปรทั้งหมด 5 ด้านได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาและการนำไปประยุกต์ใช้ 4) ด้านการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ และ 5) ด้านบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นการเก็บข้อมูลโดยมี 3 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Best & Kahn, 1993: 246)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Best & Kahn, 1993: 246)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงรายทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา เพื่อแจ้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2 นำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามถึงสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา เพื่อส่งต่อไปให้กับกลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาที่กำหนด

3.3 เก็บรวบรวมเอกสารจากกลุ่มตัวอย่างที่ถูกต้องและสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป เก็บข้อมูลได้จำนวน 108 คน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 95.58

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ค่าความถี่ กับ ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา สถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา โดยภาพรวม (N=108)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.11	0.69	มาก
2.	ด้านความสามารถในการรวบรวมปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.13	0.71	มาก
3.	ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.05	0.78	มาก
4.	ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.01	0.76	มาก
5.	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.10	0.74	มาก
เฉลี่ยรวม		4.08	0.71	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการรวบรวมปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.76)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา โดยภาพรวม (N=108)

ด้าน	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	4.34	0.58	มาก
2.	ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.33	0.55	มาก
3.	ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาและการนำไปประยุกต์ใช้	4.35	0.60	มาก
4.	ด้านการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ	4.32	0.56	มาก
5.	ด้านบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้	4.35	0.58	มาก
เฉลี่ยรวม		4.34	0.54	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาและการนำไปประยุกต์ใช้ ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.60) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.56)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา

ความสัมพันธ์	การจัดการเรียนรู้
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	.59**

หมายเหตุ : ** $P < .01$

จากตารางที่ 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r = .59$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา สามารถอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมพบว่า อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการรวบรวมปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านผู้นำที่มีความคิด ความเข้าใจ ระดับสูงตามด้วย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กรมส่งเสริมการเรียนรู้และสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยาให้ความสำคัญและมีนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยาอย่างต่อเนื่อง มีระบบการคัดเลือกผู้บริหารที่สามารถคัดสรรบุคคลที่มีศักยภาพสูงในด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์อยู่เสมอ ส่งผลให้ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา เป็นผู้นำที่มีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ และบริหารงานโดยใช้งานข้อมูล ประยุกต์ใช้ข้อมูล ข่าวสารแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา มีความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการกำหนดกลยุทธ์ วางยุทธศาสตร์และมีแผนปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างการมีส่วนร่วมจากทุกคนในองค์กรได้ สร้างความยืดหยุ่นให้กับองค์กรให้องค์การบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคูบริน (Dubrin, 1998: 333 อ้างถึงใน ญฐนนท์ทร เอี่ยมแทน, 2559: 22-23) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีแนวคิดเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็น

หลัก โดยมีความคาดหวังสูงกว่าผู้นำทั่ว ๆ ไป มีเงื่อนไขของการบังคับบัญชาและการโน้มน้าวใจที่จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ หรือสนับสนุนองค์การในภาพรวม เป็นแบบของผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายและประสิทธิผลขององค์การ โดยการใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ มาใช้ในกระบวนการบริหารงานเพื่อชนะคู่แข่งชั้นระหว่างองค์การกับบริบทแวดล้อม จึงเป็นรูปแบบของการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลวิจัยของ กรรณารณ พุฒพงศ์ (2560) ที่พบว่า โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ศศิธร ยงยุทธ (2565) ที่พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม พบว่า อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาและการนำไปประยุกต์ใช้ ตามด้วยด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา เป็นการเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอนทั้งครูและนักเรียนด้วยกัน ด้วยวิธีการที่หลากหลายที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่า ทำให้เกิดการเรียนรู้และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการออกแบบกิจกรรมที่สะท้อนความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนและเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิต สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูและเพื่อนในชั้นเรียน มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างสรรค์ผลงานได้อย่างอิสระ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม ครูจึงมีบทบาทสำคัญที่เป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ วางแผนการจัดการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เหมาะสมและเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน สอดคล้องกับผลวิจัยของ นนทลี พรธาดาวิทย์ (2560: 90) ที่พบว่า ผลการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ในวิชาการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมพบว่า กิจกรรมที่ผู้สอนจัดให้กับนักศึกษามีความเหมาะสมในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุมา ลาสนนท์ (2561: 1515) นิสิตมีความพึงพอใจในกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาสัมมนาทางวิศวกรรม บรรยากาศห้องเรียน บทบาทของครู และการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเองในระดับมากถึงมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ ฉัตรแก้ว (2562: 87) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน ในภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ อานนท์ ไชยฮัง (2563: 69) ที่พบว่า ผลการประเมินแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลาง ($r = .59$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 แสดงว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูง การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกัน เป็นการจูงใจให้บุคลากรหรือเพื่อนร่วมงาน ทำงานได้อย่างมีความสุขและเต็มใจทำงานภายใต้การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์มักจะมุ่งเน้นไปที่การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาวขององค์กร เพื่อสร้างทิศทางและ

แผนการทำงานที่ชัดเจน มีบทบาทในการกระตุ้นและสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์จะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน การกำหนดทิศทางเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ ผู้บริหารต้องสามารถวาดภาพอนาคตของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งสื่อสารวิสัยทัศน์นี้ให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและเห็นความสำคัญ การวางแผนกลยุทธ์ที่รอบคอบ กำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีทิศทางและสามารถวัดผลได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2557: 133) ที่พบว่า ความสำคัญของการกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงรุกเป็นอีกบทบาทสำคัญของผู้บริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารต้องส่งเสริมค่านิยมที่เน้นการคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อการทดลองและนวัตกรรมทางการศึกษา รวมถึงส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างครู เช่น การจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้บริหารต้องจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการประชุมวิชาการหรือศึกษาดูงาน และสร้างระบบพี่เลี้ยงหรือโค้ชเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2560: 119) ที่ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอีกบทบาทสำคัญของผู้บริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการจัดซื้ออุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงรุก ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสม เช่น การจัดห้องเรียนแบบยืดหยุ่นหรือการสร้างพื้นที่การเรียนรู้แบบเปิด รวมถึงการลงทุนในเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้เชิงรุก นอกจากนี้ การจัดสรรเวลาให้ครูได้วางแผนและเตรียมการสอนอย่างเพียงพอก็เป็นสิ่งสำคัญไม่แพ้กัน ผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังต้องสร้างระบบสนับสนุนที่เข้มแข็ง เช่น การพัฒนาระบบการนิเทศภายในที่เน้นการให้คำแนะนำและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือองค์กรภายนอก และการจัดตั้งทีมงานหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย การติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบเป็นอีกบทบาทสำคัญ ผู้บริหารต้องกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน จัดให้มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และนำผลมาปรับปรุงกลยุทธ์ โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลป้อนกลับท้ายที่สุด การจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องให้ความสำคัญ ผู้บริหารต้องเตรียมความพร้อมบุคลากร จัดการกับความกังวลหรือการต่อต้านที่อาจเกิดขึ้น และสร้างแรงจูงใจผ่านการยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่จะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผ่านการกำหนดทิศทาง การสร้างวัฒนธรรม การพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ได้ทราบถึงระดับพฤติกรรม “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์” ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา และนำข้อค้นพบจากการวิจัยประกอบเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ได้ทราบถึงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
3. ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา สามารถนำข้อมูลผลการวิจัยไปเป็นข้อสารสนเทศ ประกอบการตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r = .59$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ควรส่งเสริมผู้บริหารให้มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
ควรมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กนกวรรณ ฉัตรแก้ว. (2562). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคประเทศไทย 4.0 ของครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กรรณาภรณ์ พุฒซังค์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐนันท์ เอี่ยมแทน. (2559). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิตนา แหมมณี. (2560). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นนทลี พรธาดาวิทย์. (2560). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในวิชาการจัดการเรียนรู้. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 11(1): 85-94.

- เพ็ญพณ พ่วงแพ. (2560). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูสังคมศึกษา สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2560). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภณทิลา ธนบุรณ์นิพัทธ์. (2562). การศึกษานอกระบบไทย-ปัญหาและทางออก. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://researchcafe.org/non-formal-education> สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2566.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศศิธร ยงยุทธ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). รายงานผลการศึกษากำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงาน กศน.. (2565). จุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กรุงเทพฯ: สำนักงาน กศน..
- สำนักงาน กศน.จังหวัดพะเยา. (2565). ข้อมูลบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. พะเยา: สำนักงาน กศน.จังหวัดพะเยา.
- สุพรรณิ ขาญประเสริฐ. (2557). Active Learning การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. นิตยสาร สสวท. 42(188): 3-6.
- สุวรรณี กันทะปิง. (2562). แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านแม่กอนใน อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- อภิขญา จะรัมย์พันธ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรอุมา ลาสุนนท์. (2561). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาสัมมนาทางวิศวกรรม. รายงานการวิจัย. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อานนท์ ไชยฮัง. (2563). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมทางสังคมของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสารภีพิทยาคม. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อติกร ทาแกง. (2564). การศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Best. J. W. and Kahn, J. V. (1993). *Research in education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Dubrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Boston: Houghton.

- Durin, A. J. (2004). **Leadership: Research findings, practice, and skills**. (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. & Morgan, D. 1970. Determining sample sizes for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30: 607-610.

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
โรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิพระกุมารเยซู

Characteristics of Modern Educational Administrators Affecting
Teachers' Performance in Catholic Schools under
the Infant Jesus Foundation

ศิริญา วงศ์จันสุ¹ ธงชาติ วงษ์สุวรรณ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³

Sirinya Wongjunsu, Thongchart Wongsawan, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ โรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิพระกุมารเยซู 2) ศึกษาว่าการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิพระกุมารเยซู 3) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิพระกุมารเยซู โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิพระกุมารเยซู ปีการศึกษา 2567 จำนวน 128 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมุ่งมั่นพากเพียร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิพระกุมารเยซู พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิพระกุมารเยซู พบว่าคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X5) ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ที่ร้อยละ 64.50

คำสำคัญ (Keywords) : ผู้บริหารยุคใหม่; โรงเรียนคาทอลิก; การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to 1) study the characteristics of modern educational administrators in Catholic schools under the Infant Jesus Foundation; 2) examine teachers' performance in Catholic schools under the Infant Jesus Foundation; and 3) identify the

Received: 2024-10-31 Revised: 2024-11-15 Accepted: 2024-11-17

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเชียงราย Student Master of Education Program in Educational Administration Graduate School, Chiang Rai Collage. E-mail: kruiyui.ijc@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก วิทยาลัยเชียงราย Dr., Thesis Advisor Chiang Rai Collage. E-mail: ThongchartW@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม วิทยาลัยเชียงราย Assistant Professor Dr., Co-Thesis Advisor Chiang Rai Collage. E-mail: Dr.W.siriirith@gmail.com

characteristics of modern educational administrators affecting teachers' performance in these schools. It was a quantitative research approach. The sample group consisted of 128 school administrators and teachers from Catholic schools under the Infant Jesus Foundation during the 2025 academic year, selected using stratified random sampling. The research tool was a questionnaire, and data analysis involved means, standard deviations, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research results revealed that 1) the characteristic of modern educational administrators with the highest average rating was determination, while the aspect with the lowest average rating was inspiration. 2) Teachers' performance in Catholic schools under the Infant Jesus Foundation showed the highest average rating in morality and ethics, while the lowest was in self-development and professional development. 3) The relationship between the characteristics of modern school administrators and teachers' performance in Catholic schools under the Infant Jesus Foundation showed that creativity (X5) in modern school administrators significantly influences teachers' performance, with statistical significance at the 0.05 level and a predictive power of 64.50%.

Keywords: modern educational administrators; Catholic schools; teachers' performance

บทนำ (Introduction)

ในสังคมปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้แนวความคิดการบริหารจัดการในสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากรูปแบบดั้งเดิมมาสู่แนวทางสมัยใหม่ที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพและการสร้างผลประโยชน์ให้แก่ประชาชนเป็นหลัก การบริหารงานที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพในกระบวนการการเรียนรู้ การเพิ่มคุณภาพการศึกษา การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และการลดต้นทุน แต่ยังคงรักษามาตรฐานการศึกษาได้ในระดับสูงสุด การบริหารจัดการที่ทันสมัยยังต้องมีการติดตามและประเมินผลที่สามารถตรวจสอบได้ เพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นของสังคม รวมถึงเพื่อให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

บทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า โดยเฉพาะผู้บริหารในยุคปัจจุบันที่ต้องมีคุณลักษณะเด่นและทักษะที่เหมาะสม เช่น การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ในทฤษฎีและการประยุกต์ใช้หลักการจัดการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน และต้องสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ Northouse (2012: 25) กล่าวถึงผู้นำที่มีภาวะผู้นำว่า ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร สร้างความร่วมมือและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรในองค์กรออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ได้ระบุให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นทั้งผู้นำทางด้านการจัดการและการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร เช่นเดียวกับที่พนมกรณ์ ศรีโคตร (2562: 1) ได้อธิบายถึงบทบาทของผู้บริหารที่มีคุณภาพว่าควรมีความสามารถในการกระตุ้นบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

โดยเมื่อผู้บริหารมีคุณลักษณะผู้นำที่เหมาะสมจะส่งผลให้สถานศึกษามีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความร่วมมือจากครู ผู้ปกครอง และชุมชนในกิจกรรมต่างๆ ที่สนับสนุนการพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ไพฑูรย์ สินลารัตน์และคณะ (2560: 11-32) ยังกล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษาว่า การที่ผู้บริหารสมัยใหม่มีคุณสมบัติเช่นการเป็นผู้นำทางความคิด การมีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาและเสริมสร้างศักยภาพให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกยุคใหม่ ความสามารถของผู้บริหารในการคิดวิเคราะห์ วางแผน และกำหนดทิศทางให้กับองค์กรจะช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษาเติบโตและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

ครูผู้สอนเป็นอีกองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ครูไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ในการสอนเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทในการเป็นผู้แนะนำและสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองในทุกด้าน อีกทั้งยังมีบทบาทในการสร้างคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม ด้วยเหตุนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้ระบุว่าครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ครูจะเป็นผู้ที่นำพาการศึกษาไปสู่การพัฒนาเยาวชนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมที่สอดคล้องกับการเป็นพลเมืองที่ดี และสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560: 307-318) กล่าวถึงบทบาทของครูผู้สอนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ว่า ครูมีหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านวิชาการและการใช้ชีวิต ครูเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการปลูกฝังค่านิยม การสร้างศีลธรรม และทักษะในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะช่วยให้เยาวชนมีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป และพงศ์ภัทร์ สุภประเสริฐพงษ์ (2559: 1) ยังเน้นว่าครูเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ที่สำคัญแก่เยาวชน ทำให้ครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเยาวชนให้เติบโตเป็นประชาชนที่มีคุณภาพ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างอนาคตที่ดีให้กับประเทศ

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมุลินีพระกุมารเยซู โดยมุ่งเน้นการวิจัยในแง่ของการพัฒนาคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ทั้งนี้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของผู้บริหารและครูผู้สอนในยุคปัจจุบันที่ต้องการสร้างสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถปรับตัวและก้าวหน้าท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในสังคม

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ โรงเรียนคาทอลิกสังกัดมุลินีพระกุมารเยซู
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดมุลินีพระกุมารเยซู
3. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดมุลินีพระกุมารเยซู

สมมุติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิพระกุมารเยซู
2. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่อย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิพระกุมารเยซู

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา จากการทบทวนวรรณกรรมและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิพระกุมารเยซู ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความมุ่งมั่นพากเพียร, ด้านการสร้างความร่วมมือและการติดต่อ, ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ, ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน, ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน, ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ, ด้านการรักษาวินัย, ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.2 ขอบเขตด้านประชากรคือ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิพระกุมารเยซู จำนวน 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนเมธีอิมมาคุเลตคอนแวนต์, โรงเรียนพระกุมารเยซูโนนสมบูรณ์, โรงเรียนพระกุมารเยซูวิทยาขอนแก่น, โรงเรียนพระกุมารเยซูบ้านไผ่ และโรงเรียนพระกุมารเยซูเชียงใหม่ รวมทั้งหมด 20 5 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 128 คน โดยการเปิดตาราง เครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970: 607-610) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ วิจัยกลุ่มโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิพระกุมารเยซู ในประเทศไทย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567-เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของไลเคิร์ท (Likert) (Cronbach, L. J., 1990) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิพระกุมารเยซู แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของไลเคิร์ท (Likert)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งโครงร่างงานวิจัยพร้อมแบบสอบถาม เพื่อขอจริยธรรมจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์เพื่อพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง หมายเลขจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ได้รับการอนุมัติจากวิทยาลัยเชียงใหม่ หลังจากได้รับอนุมัติจริยธรรมวิจัยแล้ว ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 128 ชุด โดยเก็บข้อมูลทางออนไลน์ (Google form) และรับแบบสอบถามคืนเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยอาศัยเกณฑ์การประเมิน (บุญชม

ศรีสะอาด, 2560: 121) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย สรุปผลได้ ดังนี้

1. ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน (ร้อยละ 80.50) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 114 คน (ร้อยละ 89.1) โดยประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี จำนวนกลุ่มละ 37 คน (ร้อยละ 28.9) โดยมาจากโรงเรียนเมธีธรรมาวุธคอนแวนต์มากที่สุด จำนวน 64 คน (ร้อยละ 50.00) ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301-1,000 คน) และโรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,001-2,000 คน) มีจำนวนเท่ากันคือ 64 คน (ร้อยละ 50.00)

2. ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่โรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิการกุญแจ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ โรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิการกุญแจ (n=128)

ด้าน	คุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1	ด้านความมุ่งมั่นพากเพียร	4.48	0.57	มาก
2	ด้านการสร้างความร่วมมือและการติดต่อ	4.47	0.56	มาก
3	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.40	0.59	มาก
4	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.47	0.57	มาก
5	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.41	0.63	มาก
รวม		4.45	0.65	มาก

จากตาราง 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ ด้านความมุ่งมั่นพากเพียร ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.57$) และให้ความสำคัญด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.59$)

3. การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิการกุญแจ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิการกุญแจโดยรวม (n=128)

ด้าน	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.47	0.52	มาก
2	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.44	0.52	มาก
3	ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	4.42	0.55	มาก
4	ด้านการรักษาวินัย	4.62	0.49	มากที่สุด
5	ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.63	0.48	มากที่สุด
6	ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.62	0.50	มากที่สุด
รวม		4.53	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่าการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, SD = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X}$ = 4.63, SD = 0.48) และให้ความสำคัญด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.42, SD = 0.55)

4. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิพระกุมารเยซู พบว่า มีเพียงตัวแปรพยากรณ์ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X5) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.803 มีค่าอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.50 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 0.175 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 1.913

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิพระกุมารเยซู

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)	1.913	0.175		10.919	<.001		
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X5)	0.594	0.108	.803	15.121	<.001	1.000	1.000

R = 0.803, SEest = 0.2794, R^2 = 0.645, F = 228.640, R^2 adj = 0.642

สามารถเขียนสมการพยากรณ์คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิพระกุมารเยซู ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.913 + 0.594(X5)$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.803(X5)$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิพระกุมารเยซู สามารถนำประเด็นสำคัญ มาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมูลนิธิพระกุมารเยซู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านความมุ่งมั่นพากเพียรมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทุ่มเททำงาน และพยายามแก้ไขปัญหา เพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญสืบ ศรีมา (2561: 85-87) ที่พบว่าผู้นำที่มีความมุ่งมั่นมักจะทำงานอย่างทุ่มเทและมีความอดทนต่ออุปสรรค สามารถปรับตัวและหาวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความมุ่งมั่นของผู้บริหารยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและการสนับสนุนจากครู ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปรับปรุงการสอนและพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดผลดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ บุญสืบยังกล่าวถึงว่าการทำงานอย่างไม่ย่อท้อและความรับผิดชอบในหน้าที่ของผู้บริหารจะสร้างตัวอย่างที่ดีให้กับครูและนักเรียน และส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เข้มแข็งและ

สร้างสรรค์ในสถานศึกษา นอกจากนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านการสร้างแรงบันดาลใจน้อยที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีท่าทายเป็นผู้บริหารเผชิญในการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู โดยการสร้างแรงบันดาลใจมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความกระตือรือร้นของครูในการทำงาน งานวิจัยของ สมชาย จันทรา มาศ (2561) ที่พบว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจจะสามารถส่งเสริมให้ครูใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ และช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์และความมุ่งมั่นในการทำงาน การให้กำลังใจในรูปแบบของการชมเชย การยกย่อง และการสนับสนุนส่วนบุคคลมีผลในการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้งานมีคุณภาพยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม จิรา รัตน์ยังกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้การสร้างแรงบันดาลใจอาจไม่ได้ผลเต็มที่ เช่น ข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากรที่ผู้บริหารต้องเผชิญในการบริหารงาน ซึ่งทำให้ผู้บริหารไม่สามารถให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นความท้าทายที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณาแนวทางเพื่อพัฒนาทักษะด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูผู้สอนต่อไป

2. การศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมุลินีพระกุมารเยซู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีผลการประเมินในระดับสูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การให้ความสำคัญกับจริยธรรมและคุณธรรมของครูในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนคาทอลิกซึ่งมีการส่งเสริมให้ครูมีจิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อสังคมและแสดงความรับผิดชอบในบทบาทของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ วลาวัลย์ เตชะวาทกุล (2555) ที่พบว่า โรงเรียนคาทอลิกมีการปลูกฝังหลักจริยธรรมและค่านิยมทางศาสนาแก่บุคลากรและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูในโรงเรียนเหล่านี้สามารถแสดงออกถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีเมตตากรุณาต่อผู้เรียน และปฏิบัติตามหลักจริยธรรมอย่างเคร่งครัด คุณลักษณะเหล่านี้เป็นรากฐานที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อทั้งผู้เรียนและผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับวัฒนธรรมและหลักธรรมทางศาสนา ซึ่งเป็นเอกลักษณ์สำคัญของสถานศึกษาในสังกัดมุลินีพระกุมารเยซู และยังพบว่า ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ที่ได้ผลการประเมินในระดับต่ำสุดแม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายที่ครูต้องเผชิญในการพัฒนาความรู้และทักษะในเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนคาทอลิกมักมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกับเครือข่ายวิชาการหรือชุมชนการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ทรัพยากรหรือเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดทำให้ครูไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีป พงษ์สมบูรณ์ (2561) ที่พบว่า การพัฒนาตนเองและวิชาชีพจึงเป็นประเด็นที่ควรให้ความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากมีบทบาทในการเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นสำหรับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในด้านการศึกษาและการเรียนการสอน

3. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมุลินีพระกุมารเยซู พบว่า มีเพียงคุณลักษณะของผู้บริหารด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นการสนับสนุนว่าผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาวิธีการสอนและการปรับปรุงนวัตกรรมการเรียนการสอนของครู ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจภายใน ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญในการพัฒนาตนเองและการทำงานของครูในชีวิตประจำวันช่วยกระตุ้นให้ครูมีความกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ และสร้างวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่ม งานวิจัยของ สุดารัตน์ ภาคพิบูลย์ (2559: 110-112) สนับสนุนว่า ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำพาการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูมีแนวคิดที่จะทดลองใช้วิธีการสอนที่สร้างสรรค์มาก

ขึ้น เช่น การใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน หรือการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องกับนักเรียนที่มีพื้นฐานต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ยังสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ใหม่ๆ ส่งผลให้ครูมีแนวคิดเชิงนวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาการสอนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ครูที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความมั่นใจในการทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ และกล้าพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยของพัชรี ศรีสุวรรณ (2562: 112-126) พบว่าผู้บริหารที่มีแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ช่วยให้ครูสามารถสร้างนวัตกรรมในการเรียนการสอน เช่น การใช้สื่อการสอนที่ทันสมัยและการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนานวัตกรรมนี้ไม่ได้เพียงแค่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ดีขึ้น แต่ยังช่วยให้ครูสามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยนี้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมุลินีพระกุมารเยซู พบว่าคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับการทำงานของครูในเชิงบวก โดยสะท้อนถึงบทบาทของความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ครูที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเช่นนี้จะมีความกล้าในการทดลองวิธีการใหม่ๆ และปรับใช้วิธีการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่ม นอกจากนี้ บรรยากาศที่สร้างสรรค์ยังช่วยเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนอย่างทันสมัย รวมถึงช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเอง ดังนั้น การพัฒนาคุณลักษณะโดยเฉพาะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในผู้บริหารสถานศึกษาควบคู่กับคุณลักษณะอื่นๆ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ควรให้ความสำคัญเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 พัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ โดย มุ่งเน้นการพัฒนาจุดแข็งของผู้บริหาร เช่น ความมุ่งมั่นพากเพียร และปรับปรุงด้านที่ต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเติบโตที่ยั่งยืนและเสริมสร้างศักยภาพการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ

1.2 การปฏิบัติงานของครู สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยมาใช้พัฒนาจุดเด่นและจุดด้อยของครู โดยเฉพาะการส่งเสริมการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวและเสริมทักษะการสอนที่ตอบโจทย์คุณภาพการศึกษาในระยะยาว

1.3 เสริมด้านความคิดสร้างสรรค์ในผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครู โดยมุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารและการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่กระตุ้นให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

1.4 การผลักดันเชิงนโยบาย โดยใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการอบรมและการประเมินผู้บริหาร รวมถึงวางแผนเชิงนโยบายที่สนับสนุนการพัฒนาทั้งผู้บริหารและครูให้มีคุณลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการของการศึกษาในศตวรรษที่ 21

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สามารถขยายขอบเขตการศึกษาไปยังโรงเรียนประเภทอื่น เช่น โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนนานาชาติ เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบของคุณลักษณะของผู้บริหารในบริบทที่แตกต่างกัน สิ่งนี้จะช่วยให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมมากขึ้นในการประยุกต์ใช้ผลวิจัย

2.2 การศึกษาผลกระทบในระยะยาวของคุณลักษณะผู้บริหารต่อการพัฒนาครูใช้วิธีการวิจัยแบบติดตามผล (longitudinal study) เพื่อวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาทักษะและวิธีการสอนของครูตลอดช่วงเวลาการทำงาน

2.3 วิเคราะห์ผลกระทบในเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) เพื่อศึกษาความเข้าใจและประสบการณ์ของครูในเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง(References)

- ทวีป พงษ์สมบูรณ์. (2561). การพัฒนาทักษะวิชาชีพของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญสืบ ศรีมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พงศ์ภัทร์ สุภประเสริฐพง. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู สังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พนมภรณ์ ศรีโคตร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พัชรี ศรีสุวรรณ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพฯ. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 27(1): 112-126.
- ไพฑูริย์ สินลารัตน์ และคณะ. (2560). โรงเรียน 4.0 โรงเรียนผลิตภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วลาลักษณ์ เตชะวาทกุล. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมชาย จันทรามาศ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สุดารัตน์ ภาคพิบูลย์. (2559). **ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนันธิณี ม่วงเนียม. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**. 21(1): 307-318.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing**. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers: 202 -204.
- Krejcie, R.V.and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Journal Education and Psychology Measurement**. 3(30): 607-610.
- Northouse, P. G. (2012). **Leadership: Theory and practice**. Los Angeles: SAGE Publications, Inc.

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

The Leadership Characteristics of School Administrators Impact on the job
satisfaction of Teachers Affiliated with the Chiang Rai Provincial Office of
Education Promotion

อัญชลี ชาวลีแสน¹ อิศเรศ จันทรเจริญ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³

Achalee Chawleesan, Itsared Chancharean, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความสุขในการทำงานของครู 3) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของประชากร เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = .73$) 2) ความสุขในการทำงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, $SD = .56$) 3) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (X_2) และด้านการเข้าสังคม (X_5) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงรายได้ร้อยละ 50.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.39628

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.020 + 0.356 (X_2) + 0.198 (X_5)$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.453 (X_2) + 0.295 (X_5)$$

คำสำคัญ(Keywords) : คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา; ความสุขในการทำงานของครู

Received: 2024-11-01 Revised: 2024-11-16 Accepted: 2024-11-18

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: chaleepuy25231012@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail:citsared@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author. E-mail: dr.w.siririth@gmail.com

Abstract

This research article aimed to study: 1) the leadership characteristics of school administrators, 2) the job satisfaction of teachers, and 3) how the leadership characteristics of school administrators affected the job satisfaction of teachers under the Office of Educational Promotion in Chiang Rai Province. This was a quantitative study using a sample group of 208 individuals, selected through stratified random sampling based on population proportions. The research instruments included a questionnaire on the leadership characteristics of school administrators and a questionnaire on teacher job satisfaction. The statistical analysis methods used in this study included frequency, percentage, mean, standard deviation (SD), and stepwise multiple regression analysis.

The research findings indicated that: 1) the overall leadership characteristics of school administrators were at a high level ($\bar{X} = 4.38$, $SD = .73$), 2) the overall job satisfaction of teachers was also at a high level ($\bar{X} = 4.42$, $SD = .56$), and 3) the leadership characteristics of school administrators impacted the job satisfaction of teachers under the Office of Educational Promotion in Chiang Rai Province. The variables with the best predictive power were self-confidence (X_2) and social engagement (X_5). Together, these two variables could explain 50.80% of the variance in job satisfaction among teachers under the Office of Educational Promotion in Chiang Rai Province, with statistical significance at the 0.01 level and a standard error of prediction of ± 0.39628 .

The predictive equation in the form of raw scores was below.

$$\hat{Y} = 2.020 + 0.356 (X_2) + 0.198 (X_5)$$

The predictive equation in the form of standardized scores was below.

$$\hat{Z} = 0.453 (X_2) + 0.295 (X_5)$$

Keywords: leadership characteristics of school administrators; job satisfaction of teachers

บทนำ (Introduction)

คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและมีความก้าวหน้า (บัณฑิต คุณาวุฒิกร, 2561: 28) การบริหารสถานศึกษา จึงเป็นความยากยิ่งและท้าทายสำหรับผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีศักยภาพในการแข่งขันและสามารถดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุข (สถาพร พงษ์พิบูล, 2560: 39)

ความสุขในการทำงานส่งผลต่อบุคคลและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อความสำเร็จเนื่องจากทุกองค์กรย่อมแข่งขันที่เป้าหมายผลสำเร็จขององค์กร (กมลทิพย์ ใจเที่ยง, 2562: 7) ซึ่งมีหลายปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นจากผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งองค์กร เพราะหากบุคลากรในองค์กรมีความสุขและได้อยู่ในองค์กรแห่งความสุขแล้วย่อมส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (ถิรัตน์ พิมพาภรณ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์, 2559:

116) การมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ทางความคิดและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยความสุขในการทำงานไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังมีส่วนในการลดความตึงเครียดที่เกิดจากการทำงาน และลดความขัดแย้งภายในองค์กรอีกด้วย นอกจากนี้ ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานสามารถนำไปสู่การปรับเปลี่ยนและพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรให้ดีขึ้นได้ ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวมและการพัฒนาศักยภาพขององค์กรในระยะยาว (นงู จ้างประเสริฐ, 2560: 18)

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่เหมาะสม เนื่องจากความสุขในการทำงานของครูไม่สามารถพิจารณาได้จากนโยบายที่ดีเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องพิจารณาถึงความใส่ใจต่อบุคลากรและความสามารถในการทำงานร่วมกันด้วย ความสำคัญและสภาพปัญหาที่กล่าวถึงนี้มีรากฐานมาจากโครงสร้างของระบบการจัดการศึกษา การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครู โดยปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครู ซึ่งต่อเนื่องไปถึงผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนและคุณภาพทางการศึกษาโดยรวม ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของครูจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูที่สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย
2. ศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย
3. ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 1) ด้านความเฉลียวฉลาด 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ด้านความตั้งใจ 4) ด้านความซื่อสัตย์ และ 5) ด้านการเข้าสังคม ตามแนวคิดของนอร์ทเฮาส์ (Peter G Northouse 2004) และความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 1) ด้านสัมพันธภาพ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับตามแนวคิดของมานิเยน (Manion, 2003)

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย จากสถานศึกษาทั้งหมด 18 แห่ง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 412 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย จำนวน 201 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. 1970: 608) เพื่อป้องกันข้อมูลไม่สมบูรณ์จึงเพิ่มอีกร้อยละ 3 ของกลุ่มตัวอย่าง จึงได้ทั้งหมด 208 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง และโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของประชากร (Stratified Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ จำนวน 18 แห่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ได้แก่ 1) สกร.ระดับอำเภอขุนตาล 2) สกร.ระดับอำเภอเชียงของ 3) สกร.ระดับอำเภอเชียงแสน 4) สกร.ระดับอำเภอดอยหลวง 5) สกร.ระดับอำเภอเทิง 6) สกร.ระดับอำเภอป่าแดด 7) สกร.ระดับอำเภอพาน 8) สกร.ระดับอำเภอพญาเม็งราย 9) สกร.ระดับอำเภอเมืองเชียงราย 10) สกร.ระดับอำเภอแม่จัน 11) สกร.ระดับอำเภอแม่ฟ้าหลวง 12) สกร.ระดับอำเภอแม่ลาว 13) สกร.ระดับอำเภอแม่สาย 14) สกร.ระดับอำเภอแม่สรวย 15) สกร.ระดับอำเภอเวียงแก่น 16) สกร.ระดับอำเภอเวียงชัย 17) สกร.ระดับอำเภอเวียงเชียงรุ้ง 18) สกร.ระดับอำเภอเวียงป่าเป้า

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เดือนมิถุนายน ถึง สิงหาคม พ.ศ.2567

1.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด ความเชื่อมั่นในตนเอง ความตั้งใจ ความซื่อสัตย์ และการเข้าสังคม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู ได้แก่ สัมพันธภาพ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ตอนที่ 1) แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced choice) ตอนที่ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา รูปแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Five's Rating Scale) จำนวน 34 ข้อ ตอนที่ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู รูปแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Five's Rating Scale) จำนวน 21 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ และส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google form สำหรับสถานศึกษาบางแห่งที่ต้องใช้ระยะเวลาในการเดินทาง เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบ รวมถึงนัดหมายกำหนดวันตอบรับและส่งคืนแบบสอบถาม จากผู้ประสานงานของสถานศึกษาที่สามารถอำนวยความสะดวกในการติดตามและเก็บข้อมูลงานวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล
 1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ
 2. วิเคราะห์ระดับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 3. วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 4. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย เพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 79.80 และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50
2. ระดับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = .73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจ มีคะแนนมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, $SD = .74$) และพบว่าด้านการเข้าสังคม ($\bar{X} = 4.33$, $SD = .84$) อยู่ในระดับมาก แต่มีคะแนนน้อยที่สุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความเฉลียวฉลาด	4.33	.71	มาก
2. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	4.34	.72	มาก
3. ด้านความตั้งใจ	4.38	.74	มาก
4. ด้านความซื่อสัตย์	4.33	.83	มาก
5. ด้านการเข้าสังคม	4.33	.84	มาก
รวม	4.34	.73	มาก

3. ระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงรายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, $SD = .56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มี

คะแนนมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, $SD = .59$)และพบว่าด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมากแต่มีคะแนนน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, $SD = .67$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

ความสุขในการทำงานของครู	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านสัมพันธภาพ	4.38	.67	มาก
2. ด้านความรักในงาน	4.43	.61	มาก
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.48	.59	มาก
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.39	.59	มาก
รวม	4.42	.56	มาก

4. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (X_2) และด้านการเข้าสังคม (X_5) ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงรายได้ร้อยละ 50.80 และ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.39628

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.020 + 0.356 (X_2) + 0.198 (X_5)$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.453 (X_2) + 0.295 (X_5)$$

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้พยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

ตัวแปร	b	S.E. _b	β	t	P	Tolerance	VIF
(Constant)	2.020	0.170		11.912**	0.000		
X_2	0.356	0.066	0.453	5.426**	0.000	0.345	2.901
X_5	0.198	0.056	0.295	3.533**	0.001	0.345	2.901
$R = 0.713$, $R^2 = 0.508$, $\text{Adj. } R^2 = 0.503$, $S.E._{\text{est}} = 0.39628$, $F = 105.813$							

Y = ความสุขในการทำงานของครู

** $p < 0.01$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความตั้งใจ เป็นลำดับแรก ให้ความสำคัญกับความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด ความซื่อสัตย์ เป็นลำดับต่อมา และให้ความสำคัญกับการเข้าสังคมเป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจอย่างสูง รวมถึงความขยัน อดทน และพากเพียรในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยได้ใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังปฏิบัติงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งทำให้เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติตนสำหรับครู นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยยึดถือเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพเป็นแนวทางในการดำเนินงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของนอร์ทเฮาส์ (Northouse 2004) พบว่าคุณลักษณะพิเศษ คุณลักษณะนิสัยเฉพาะและความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่แจ่มแจ้งจาก งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ โดยงานวิจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า คุณลักษณะของบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบทบาทในการเป็นผู้นำ แม้ว่าบางคุณลักษณะอาจได้รับการสำรวจเพียงไม่กี่ครั้ง แต่ก็ยังมีความสำคัญต่อการเข้าใจและพัฒนาความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพงานวิจัยได้เสนอคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้นำจากงานวิจัยที่มีการศึกษาในด้านนี้ ทำให้เราเห็นถึงประโยชน์หลายประการที่เกิดขึ้น เช่น การพัฒนาผู้นำ โดยการออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมที่มุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะที่สำคัญ และการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม กับบทบาทผู้นำในองค์กร นอกจากนี้ งานวิจัยยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการเติบโตในท้ายที่สุด คุณลักษณะที่ถูกเสนอสำหรับบุคคลที่เป็นผู้นำ ไม่เพียงแต่ต้องได้รับการพัฒนาเท่านั้น แต่ยังต้องยึดถือเป็นแนวทางในการสร้าง ความเชื่อมั่น และการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองค์กร คุณลักษณะที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็น คุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำ ได้แก่ ความฉลาดเฉลียว ความเชื่อมั่นในตนเอง ความตั้งใจ ความซื่อสัตย์ และการเข้าสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนชัย อัสชะสวัสดิ์ (2566: 103) ที่พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเพชร พึ่งย้อย และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2557: 109) ที่พบว่า คุณลักษณะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณลักษณะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ความสุขในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสัมพันธภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณครูได้แสดงออกเชิงพฤติกรรมให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความพยายามในการทำงานให้สำเร็จอีกทั้งตระหนักถึงการทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแต่ละงาน โดยครูมีสัมพันธไมตรีที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถประสานการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน และครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่เสมอจะเป็นที่ยอมรับขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตชัย สุริยนต์ และคณะ (2562: 10) ที่พบว่า ความสุขในการ

ทำงานของครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านติดต่อสัมพันธ์และด้านการเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาภรณ์ โตชะนิก และอำนวย ทองโปร่ง (2567: 6) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ ขำขันมะลี (2563: 164) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสัมพันธ์

3. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย มีตัวแปรจำนวน 2 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและด้านการเข้าสังคม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงรายได้ร้อยละ 50.80 ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกเชิงพฤติกรรมให้เห็นถึงความมั่นใจในความรู้ และความสามารถของตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ในการทำงาน ตลอดจนมีจิตใจที่หนักแน่น และมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นผู้ที่สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน พุดจาอ่อนหวาน ยิ้มแย้ม แจ่มใสมีความเป็นมิตรและมีทักษะในการทำงานเป็นทีม สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิปไตย ทั่นแสง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562: 418-419) พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุข ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเข้าสังคม กับความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ในระดับมาก พบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเชื่อมั่นในตนเองกับความสุขในการทำงานของครูด้านสัมพันธ์ภาพมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะผู้นำ ควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นใจในความรู้และความสามารถของตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา มีวิสัยทัศน์และมีอุดมการณ์ที่ชัดเจน อีกทั้งยึดถือเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และผู้บริหารที่ปฏิบัติตนสุภาพและอ่อนน้อมถ่อมตน ยังส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี นำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ระหว่างสถานศึกษา ผู้บริหารที่อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังมีการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นแรงบันดาลใจให้กับครูในสถานศึกษาได้ ทั้งนี้ ความเชื่อมั่นในตนเองและการเข้าสังคมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถสนับสนุนให้ครูมีความสุขและพึงพอใจต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงรายนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม มีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาคุณลักษณะผู้นำในบางด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุด เพื่อให้สามารถนำพาทุกคนไปสู่ความสำเร็จร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในด้านที่ควรให้ความสำคัญคือ ด้านการเข้าสังคม ผู้บริหารควรฝึกทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างจริงจัง โดยการใช้คำพูดที่สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ เช่น การยิ้มแย้มแจ่มใส วาจา ท่าทางสุภาพ และแสดงเป็นมิตรไมตรี รวมถึงการแสดงความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความคุ้นเคยและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันจะช่วยให้ครูรู้สึกสบายใจที่จะสื่อสารและสะท้อนความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับครู และนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกันในที่สุด ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารควรเพิ่มกระบวนการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้กับบุคลากรมากขึ้น โดยการใช้เกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูในการทำงานอย่างมีจริยธรรม การมีความซื่อสัตย์ในทุกระดับจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร นอกจากนี้ ในด้านความเฉลียวฉลาด ผู้บริหารควรใช้ภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายในการสื่อสารและมอบหมายงาน เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน อีกทั้งควรมีการพัฒนาตนเองโดยการมองหาความเชื่อมโยงระหว่างความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ๆ และปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อเพิ่มความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าภาพรวม คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความตั้งใจ ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานการปฏิบัติที่ดีไว้ หรืออาจพิจารณาเพิ่มกระบวนการที่ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมคุณลักษณะผู้นำให้สูงขึ้นกว่าเดิม การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย จะมีส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีต่อบุคลากรของสถานศึกษา และส่งผลให้การศึกษาของนักเรียนมีคุณภาพสูงขึ้นในทุกมิติ

2) ความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม อย่างไรก็ตาม จากการประเมินพบว่ามียังมีบางด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุดซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูให้สูงขึ้น ในด้านที่ต้องพัฒนา คือ ด้านสัมพันธภาพ ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร การเพิ่มกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคี เช่น กิจกรรมที่ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะช่วยสร้างสายใยสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษา การจัดกิจกรรมโครงการที่ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม เช่น โครงการศึกษาดูงาน โครงการอบรมพัฒนาครู เป็นต้น นับเป็นโอกาสที่ดีในการสร้างความรู้สึกร่วมกันและเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่คณะ ซึ่งจะส่งผลให้ครูรู้สึกถึงการสนับสนุนและความผูกพันต่อองค์กร อีกด้านที่ควรให้ความสำคัญคือ การเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสามารถทำได้โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ การแสดงความยินดีกับความสำเร็จในงานร่วมกัน และการยกย่องชื่นชมเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีและส่งเสริมให้ครูมีความมั่นใจในตัวเองมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การยอมรับความสำเร็จของกันและกัน จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและเพิ่มความสุขในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านความรักในงาน และ ด้านความสำเร็จในงาน ควรคงมาตรฐานการปฏิบัติที่ดีไว้

เพื่อรักษาความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงรายให้ดำเนินต่อไป การพัฒนาความสุขในการทำงานของครูไม่เพียงแต่จะช่วยให้ครูมีความพึงพอใจในงานของตนเอง แต่ยังส่งผลดีต่อสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของนักเรียน และสร้างอนาคตที่ดีให้กับการศึกษาของจังหวัดเชียงรายในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน

3) ควรนำตัวแปรพยากรณ์ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและด้านการเข้าสังคม ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยอื่นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

2) ควรศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอื่นๆที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดอื่น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กฤตชัย สุริยนต์ และคณะ (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**. 10(2): 1-17.
- ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2559). การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และองค์ประกอบความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชั่นวายการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. **วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**. 12(1):109-144.
- ธนชัย อักษรสวัสดิ์. (2566). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธิปัตย์ ทั่นแสง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2562). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 10(2): 412-424.
- นงู จ้างประเสริฐ. (2560). ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมที่มีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- บัณฑิต คุณาวุฒิก. (2561). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 3(1): 27-40.
- บุญเพชร พึ่งย้อยและมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2557) คุณลักษณะผู้นำกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 4(3): 104-114.

- ปิยมาภรณ์ โตชนก และ อำนวย ทองโปร่ง. (2567).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา**. 18(1): 1-14.
- สถาพร พงษ์พิบูล.(2560). การบริหารการศึกษากับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. **วารสารศึกษาศาสตร์**. 28(2): 36-49.
- อภิรักษ์ ข้าขันมะลิ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**. 7(6): 156-166.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Journal of Education and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. **Journal of Nursing Administration**. 33(12): 652-665.
- Peter G. Northouse (2004). **Leadership: Theory and Practice**. Thousand Oaks. CA: Sage Publication, Inc, 16-18.



ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้
ของสถานศึกษากับบรรยากาศองค์กร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา
The relationship between the involvement of the Committee for Promotion
and Development of Learning Management in Educational Institutions and
the organizational atmosphere Phayao Provincial Office of Learning
Encouragement

ปฐมพงษ์ สมเชื้อ¹ คทาเทพ จันทร์เจริญ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³

Pathompong Somcheur, Kathathep Chancharoen, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา 2) ระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษากับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในสังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา จำนวน 123 คน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เก็บวิธีรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามเครื่องมือการวิจัย ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี
2. ระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.69)
3. ระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สกร.จังหวัดพะเยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษากับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูงมาก ($r=0.820$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

Received: 2024-10-31 Revised: 2024-11-16 Accepted: 2024-11-18

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: pathompong.som@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Adviser in Educational Administration at Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: katatap@crc.ac.th

³ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Adviser in Educational Administration at Graduate School, Chiang Rai College. Corresponding author. E-mail: dr.w.siririth@gmail.com

คำสำคัญ (Keywords): การมีส่วนร่วม; บรรยากาศองค์กร

Abstract

This research article aimed to study: 1) the level of awareness among personnel regarding the participation of the Committee for Promotion and Development of Learning Management at the educational institutions under the Office of Learning Promotion in Phayao province; 2) the level of awareness among personnel regarding the organizational climate at the educational institutions under the Office of Learning Promotion in Phayao Province; 3) the relationship between the participation of the Committee for Promotion and Development of Learning Management at the educational institutions and their organizational climate This was a correlational research study.

The sample consisted of 123 personnel from the Office of Learning Promotion in Phayao province, selected by the simple random sampling. Data were collected using a 5-point Likert scale questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The results of the research showed the following.

1. Most respondents were female, aged between 36 and 45 years, with a bachelor's degree, and work experience ranging from 10 to 20 years.

2. The level of awareness among personnel regarding the participation of the Committee for Promotion and Development of Learning Management at the educational institutions under the Office of Learning Promotion in Phayao province was overall high ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.69).

3. The level of awareness among personnel regarding the organizational climate at the educational institutions under the Office of Learning Promotion in Phayao province was also overall high ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65).

4. The relationship between the participation of the Committee for Promotion and Development of Learning Management at the educational institutions and the organizational climate of educational institutions under the Office of Learning Promotion in Phayao province revealed a very strong positive correlation ($r = 0.820$), statistically significant at the .01 level.

Keywords: participation; organizational climate

บทนำ (Introduction)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวดที่ 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 8(2) ระบุว่า การจัดการศึกษาให้ยึดหลักการให้สังคมมีส่วนร่วมดำเนินการในการจัดการศึกษา มาตรา 39 ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหาร งานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป และมาตรา

ที่ 40 ใจความว่า ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษา อาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการ ของสถานศึกษา (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553: 6)

ประกาศกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เรื่อง แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ให้สถานศึกษามีคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามประกาศ มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยภาคี เครือข่ายที่จัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ภาคีเครือข่าย ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาจำนวน 9 คน (กรมส่งเสริม การเรียนรู้ (2567: 1) ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด พะเยา ภายใต้การกำกับ ดูแลของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีหน้าที่ คือ จัดการเรียนรู้ และกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก และแนะนำ ในการปฏิบัติหน้าที่ของศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล และ ศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ ทั้งในด้านวิชาการ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นไปตาม แผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย(สำนักงานส่งเสริมการ เรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา (2566) ในปัจจุบันพบว่า คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของ สถานศึกษายังไม่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ที่กำหนดไว้ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผล กระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในทุก ๆ ด้าน จากการศึกษาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของคณะกรรมการ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า มีปัญหาหลายประการที่ต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุง โดยที่คณะกรรมการยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งไม่ได้มีส่วนร่วมใน การวางแผนและไม่มีเวลาเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา นอกจากนี้ การดำเนินงานยังประสบ ปัญหาด้านการบริหารจัดการ เนื่องจากแผนงานและโครงการขาดความชัดเจน ไม่มีแนวทางการปฏิบัติที่เป็น รูปธรรม และขาดการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งคือการสื่อสารและประสานงานที่ ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้คณะกรรมการไม่ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา ในขณะที่สถานศึกษาเองก็ ไม่ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการรับทราบ ส่งผลให้การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายอยู่ ในระดับต่ำ อีกทั้งกระบวนการคัดเลือกคณะกรรมการยังไม่สามารถได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัด การศึกษาอย่างแท้จริง และการประชุมคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติภารกิจก็มีความถี่น้อยเกินไป (ธนากร นาควรรณ (2562) อาจจะส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร ซึ่งบรรยากาศองค์กรจะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของ สมาชิกในสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งเข้ามามีบทบาทใน สถานศึกษา ดังนั้น การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาจึงมี ความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดบรรยากาศองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษากับบรรยากาศองค์กรของ สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารงาน สถานศึกษาโดยเน้นในเรื่องของการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ของสถานศึกษาและการพัฒนาบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษากับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

วิจัยครั้งนี้คือการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษากับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา โดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในการบริหารงานสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านบริหารวิชาการ 2) ด้านบริหารงบประมาณ 3) ด้านบริหารบุคลากร และ 4) ด้านบริหารทั่วไป และบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา ประกอบด้วย 1) รูปแบบการบริหารจัดการ 2) ความยืดหยุ่นของงาน 3) ความสัมพันธ์ของพนักงาน 4) ความเป็นอิสระ 5) การติดต่อสื่อสาร 6) ความชัดเจน 7) แรงจูงใจของพนักงาน 8) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 9) การมีส่วนร่วมในที่

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากร ในสังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา จำนวน 181 คน (ข้อมูลบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร ในสังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา จำนวน 123 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้ สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา เป็นพื้นที่ในการวิจัย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง (สิงหาคม พ.ศ. 2566 ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2566)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัย ครั้งนี้ แบ่งได้ 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา เป็นแบบมาตราประมาณค่าของลิเคิร์ท และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้ของ

บุคลากรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา เป็นแบบมาตราประมาณค่าของลิเคิร์ต

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ส่งไปยัง สกร.ระดับอำเภอ สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google form

3.3 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาความถี่ และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนากิจการการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา ใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนากิจการการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษากับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยาด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยสามารถ สรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	43	35
หญิง	80	65
รวม	123	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	1	0.8
25 – 35 ปี	23	18.7
36 – 45 ปี	46	37.4
46 – 55 ปี	38	30.9
55 ปีขึ้นไป	15	12.2

รวม	123	100
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	118	95.9
ปริญญาโท	5	4.1
รวม	123	100
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา		
น้อยกว่า 10 ปี	33	26.8
10 – 20 ปี	57	46.3
มากกว่า 20 ปี	33	26.8
รวม	123	100

2. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนากิจการโรงเรียนของสถานศึกษาสังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.69) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนากิจการโรงเรียนของสถานศึกษาสังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา พิจารณาเป็นรายด้าน

ระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ		N = 123		ระดับ
คณะกรรมการ ฯ		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านบริหารวิชาการ	4.26	0.63	มาก
2	ด้านบริหารงบประมาณ	4.06	0.74	มาก
3	ด้านบริหารบุคคล	4.10	0.71	มาก
4	ด้านบริหารทั่วไป	4.23	0.66	มาก
ภาพรวม		4.16	0.69	มาก

3. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา พิจารณาเป็นรายด้าน

ระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร		N = 123		ระดับ
ของสถานศึกษา		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	4.34	0.68	มาก
2	ด้านความยืดหยุ่นของงาน	4.29	0.64	มาก
3	ด้านความสัมพันธ์ของพนักงาน	4.40	0.64	มาก
4	ด้านความมีอิสระ	4.26	0.69	มาก

ระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ของสถานศึกษา		N = 123		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
5	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.37	0.62	มาก
6	ด้านความชัดเจน	4.44	0.64	มาก
7	ด้านแรงจูงใจของพนักงาน	4.25	0.68	มาก
8	ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.37	0.63	มาก
9	ด้านการมีส่วนร่วมในทีม	4.47	0.62	มาก
ภาพรวม		4.35	0.65	มาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนากิจการการเรียนรู้ของสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยาภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก ($r=0.820$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนากิจการการเรียนรู้ของสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา โดยภาพรวม

การมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการส่งเสริม และพัฒนากิจการการเรียนรู้ ของสถานศึกษา	บรรยากาศองค์กรของ สถานศึกษา		แปลผล
	r	P-value	
1. ด้านการบริหารวิชาการ	.830**	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงมาก
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	.614**	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูง
3. ด้านการบริหารบุคคล	.732**	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูง
4. ด้านการบริหารทั่วไป	.803**	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงมาก
รวม	.820**	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงมาก

ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนากิจการการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนากิจการการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ และให้ความเห็นชอบ

หลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ตลอดจนให้คำปรึกษา และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิกรี แก้วนวล (2560: 64) ที่พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดร.รัตน ฮามพิทักษ์ (2562: 124) ที่พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยรายด้าน ก็พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเต็มที่จึงทำให้รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และมีความรู้สึกที่ดีต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพงษ์ พิลาจันท์ (2563: 75) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาสังกัด สกร. ประจำจังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันท์เพ็ญ สีนาม (2563: 81) ที่พบว่า ระดับบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรธนา อนันตะคุณ (2562: 135) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาสังกัด สกร. ประจำจังหวัดพะเยา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคกลางอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนากิจการโรงเรียนของสถานศึกษากับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์ในแต่ละด้านของการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนากิจการโรงเรียนของสถานศึกษาสังกัด สกร. ประจำจังหวัดพะเยา ได้แก่ 1) ด้านบริหารวิชาการ 2) ด้านบริหารงบประมาณ 3) ด้านบริหารบุคคล และ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สกร. ประจำจังหวัดพะเยา นั้นหมายความว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนากิจการโรงเรียนของสถานศึกษาสังกัด สกร. ประจำจังหวัดพะเยา ที่อยู่ในระดับสูงจะส่งเสริมให้บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาสังกัด สกร. ประจำจังหวัดพะเยา มีระดับสูงไปด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรียามาศ โทนคำ (2557: 107) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ในการบริหารงาน 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทำให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนากิจการโรงเรียนของสถานศึกษาจึงมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดบรรยากาศองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนากิจการโรงเรียนของสถานศึกษา ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและ

พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในแต่ละด้านมีความสำคัญต่อการพัฒนาบรรยากาศองค์กรที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้และเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการบริหารวิชาการ สถานศึกษาควรเปิดโอกาสหรือส่งเสริมให้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

1.2 ด้านบริหารงบประมาณ สถานศึกษาควรเปิดโอกาสหรือส่งเสริมให้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

1.3 ด้านบริหารบุคคล สถานศึกษาควรเปิดโอกาสหรือส่งเสริมให้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ เชิดชูเกียรติแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านบริหารทั่วไป สถานศึกษาควรเปิดโอกาสหรือส่งเสริมให้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการประสานงานระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานภาคีเครือข่าย

1.5 สถานศึกษาควรเปิดโอกาสหรือส่งเสริมให้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของสถานศึกษาก็จะช่วยสร้างบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับระดับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (20 กุมภาพันธ์ 2567). แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา. พะเยา: กรมส่งเสริมการเรียนรู้.
- จักรพงษ์ พิลานันท์. (2563). บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. 6(2): 1-13.
- จันทร์เพ็ญ สีนาม. (2563). บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

- ดรัลรัตน์ ฮามพิทักษ์. (2562). แนวทางการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 16(74): 1-13.
- พิกรี แก้วนวล. (2560). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนากิจการโรงเรียนรัฐของสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธนากร นาควรรณ. (2562). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนากิจการโรงเรียนรัฐของสถานศึกษา ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ปรียามาศ โทนคำ. (2557). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์. **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**. 4(1): 1-6.
- พรรณภา อนันตะคุณ (2562). บรรยากาตองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคกลาง. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 17(77): 1-10.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา. (2566). **ภารกิจ บทบาทหน้าที่**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://phayao.nfe.go.th/index.php>. สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2566.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Educational and psychological measurement**. New York: Minnesota University.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการศึกษา
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย
The Study Relationship between Strategic Leadership and Educational
Management of Administrators at Private Charitable Schools in
Chiang Rai Province

สุพรรณิ สารมะโน¹ จ่านงค์ แจ่มจันทร์วงศ์² ฐิติอาภา ตั้งคำวานิช³
Supunnee Saramano, Chamnong Chamchantharawong, Thitiarpha Tangkawanich

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 2) ระดับการบริหารจัดการศึกษาและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารจัดการศึกษา เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร แบบสอบถามการบริหารจัดการการศึกษา และสถิติ ที่ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D = 0.83) การบริหารจัดการศึกษาเชิงบูรณาการพหุวัฒนธรรม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D = 0.84) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ($r = 0.916$) กับการบริหารจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; การบริหารจัดการศึกษา; โรงเรียนเอกชนการกุศล

Abstract

This research article aimed to study: 1) the level of strategic leadership, 2) the level of educational management, and 3) the relationship between the strategic leadership of educational administrators and educational management. It was a quantitative research approach. The sample group for this research consisted of 148 teachers from the private charitable schools in Chiang Rai province. The tools used for data collection included a general information questionnaire, a strategic leadership questionnaire for administrators,

Received: 2024-11-01 Revised: 2024-11-16 Accepted: 2024-11-18

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master Degree Student, Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: supunnee.srmn@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer, Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: chamnongcra@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยเชียงราย Lecturer, Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: thitiarpha.tangkawanich@crc.ac.th

and an educational management questionnaire. For data analysis, the mean and standard deviation were calculated, along with the Pearson correlation coefficient.

The research showed that the overall strategic leadership of administrators had a high average level ($\bar{X} = 4.01$, S.D = 0.83). The overall level of multicultural integrated educational management also had a high average level ($\bar{X} = 4.05$, S.D = 0.84). Furthermore, the strategic leadership of administrators had a strong positive correlation ($r = 0.916$) with educational management, statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: strategic leadership; educational management; Private Charitable Schools

บทนำ (Introduction)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตของการดำเนินงานได้อย่างกว้างขวางและชัดเจนยิ่งขึ้น การบริหารเชิงกลยุทธ์นี้มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาเชิงลึก ซึ่งมีผลกระทบสำคัญต่ออนาคตขององค์กร กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะส่งเสริมการกำหนดทิศทางและกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรอย่างชัดเจน ทำให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และแนวทางที่แน่นอน ลดปัญหาความสับสนและความขัดแย้งในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างการทำงานของบุคลากรและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ชุมชน กลุ่มผลประโยชน์ และหน่วยงานราชการ ที่สามารถตรวจสอบการดำเนินงานและติดตามความสำเร็จขององค์กรได้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทำให้องค์กรใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพกว่าการบริหารทั่วไป เนื่องจากมีการวิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์อย่างละเอียด ส่งผลให้การจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินงานมีความเป็นระเบียบและได้ผลสำเร็จมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและใช้เทคนิคหรือกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการดูแลผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ นนทร อัจฉริยะและคณะ (2554: 112-118) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้ด้วยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน สร้างความมั่นใจให้กับทีมงาน มีการวางแผนที่รอบคอบ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ยึดถือคุณธรรมและจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจร่วมกันในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน จุมพร พัฒนะมาศ (2558: 101) องค์กรที่ประสบความสำเร็จไม่ได้เกิดจากความโชคชะตา แต่เกิดจากความสามารถของผู้นำที่มีบทบาทสำคัญ ผู้นำต้องมีความเข้าใจในสภาพแวดล้อมขององค์กร สามารถคาดการณ์และกำหนดทิศทางอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน (Daft, 2005: อ้างถึงใน พิชากพ พันธุ์แพ, 2554: 180) ซึ่งสอดคล้องกับ คำกล่าวที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์คือความสามารถของผู้นำในการมองการณ์ไกลและกำหนดทิศทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เกิดแรงบันดาลใจในหมู่สมาชิก พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้ก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถเพิ่มขึ้นและตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงองค์กร ผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น การมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำต้องมีเพื่อกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ณิรดา เวชญาลักษณ์, 2560: 133)

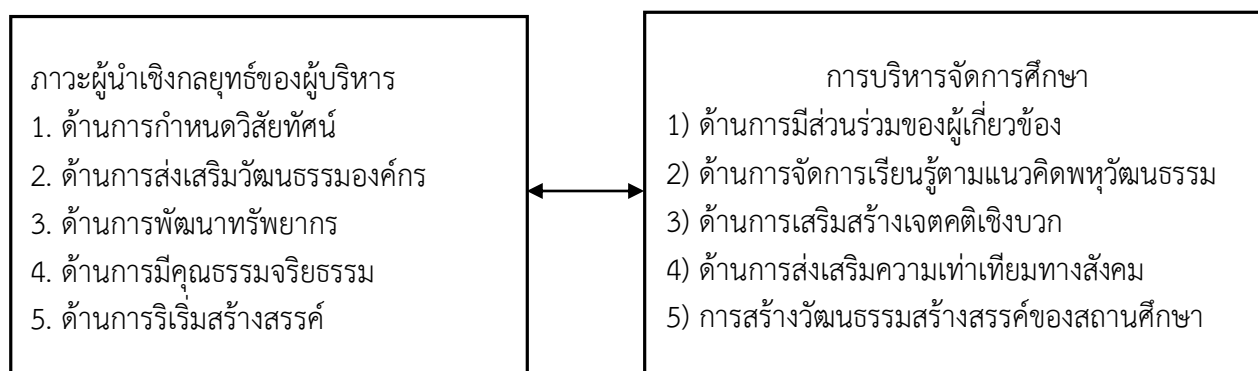
จังหวัดเชียงรายมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียม และวิถีชีวิต ซึ่งส่งผลให้นักเรียนที่มาจากกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในโรงเรียน ทำให้สถานศึกษาและครูเผชิญกับความท้าทายในการจัดการเรียนการสอนที่ต้องตอบสนองต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความแตกต่างเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ เช่น ความไม่เท่าเทียมทางการศึกษา การแบ่งแยก และอคติในการปฏิบัติต่อกัน ในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการเชิงพหุวัฒนธรรม โดยต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติเชิงบวกต่อความหลากหลาย และตระหนักถึงพหุลักษณะตามแนวคิดการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ความเชื่อ และเจตคติที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านความต้องการของนักเรียน ครู และชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษาที่สามารถตอบสนองต่อความหลากหลาย ทั้งในมิติทางวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อสร้างระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์และความต้องการของผู้คนในท้องถิ่น สุขชาติ ศรีหานารถ (2565: 367)

จากสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารผู้โรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์ ด้านของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่นำเสนอการสังเคราะห์ใน 5 ด้าน

ได้แก่ สุขชาติ ศรีหานารณ (2565: 364) 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 3) การพัฒนาทรัพยากร 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม 5) การริเริ่มสร้างสรรค์ สำหรับการบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม 3) ด้านการเสริมสร้างเจตคติเชิงบวก 4) ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางสังคม 5) การสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ของสถานศึกษา

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย จำนวน 233 คน กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย จำนวน 148 คน โดยการสุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แบบชั้นภูมิ ซึ่งได้จากการใช้ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน (ที่มา: Robert V. Krejcie and Eayle W. Mogan. 1970 อ้างใน ธิรวุฒิ เอกะกุล (2543: 85)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนเอกชนการกุศลจังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งหมด 8 โรงเรียน คือ โรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จำนวน 4 โรงเรียน และ โรงเรียนเอกชนการกุศลในมูลนิธิจำนวน 4 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2567-พฤษภาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นการเก็บข้อมูล โดยมี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม ด้านการเสริมสร้างเจตคติเชิงบวก ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางสังคม ด้านการสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย จำนวน 148 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

4.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

4.3 การบริหารจัดการศึกษา

หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) โดยมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ระดับมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ปรับปรุงจากบุญชม ศรีสะอาด (2554: 121) และการ

วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการ การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ส่วนที่ 3 การบริหารจัดการการศึกษา ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและการบริหารจัดการการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	50	33.8
	หญิง	98	66.2
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	36	24.3
	30-39 ปี	47	31.8
	40-49 ปี	43	29.1
	50 ปีขึ้นไป	22	14.9
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	8.8
	ปริญญาตรี	111	75.0
	ปริญญาโท	23	15.5
	ปริญญาเอก	1	0.7
ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	39	26.4
	5-10 ปี	35	23.6
	11-20 ปี	48	32.4
	21 ปีขึ้นไป	26	17.6
รวม		148	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 98 คนคิดเป็นร้อยละ 66.20 มีช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และมีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	($\bar{X}$)	SD.	ระดับ
1. การกำหนดวิสัยทัศน์	3.92	0.83	มาก
2. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.03	0.82	มาก
3. การพัฒนาทรัพยากร	4.01	0.83	มาก

4. การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.09	0.81	มาก
5. การริเริ่มสร้างสรรค์	4.01	0.85	มาก
เฉลี่ย	4.01	0.83	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, $S.D=0.83$) และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X}=4.09$, $S.D=0.81$) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=4.03$, $S.D=0.82$) และต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=3.92$, $S.D=0.83$)

3. การบริหารจัดการศึกษา

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ของการบริหารจัดการศึกษา

ข้อที่	การบริหารจัดการศึกษา	($\bar{X}$)	SD.	ระดับ
1	ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	3.90	0.90	มาก
2	ด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม	4.03	0.83	มาก
3	ด้านการเสริมสร้างเจตคติเชิงบวก	4.14	0.83	มาก
4	ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางสังคม	4.12	0.81	มาก
5	ด้านการสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ของสถานศึกษา	4.08	0.83	มาก
	เฉลี่ย	4.05	0.84	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารจัดการศึกษา ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, $S.D=0.84$) และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเสริมสร้างเจตคติเชิงบวก ($\bar{X}=4.14$, $S.D=0.83$) รองลงมา ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางสังคม ($\bar{X}=4.12$, $S.D=0.81$) และต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{X}=3.90$, $S.D=0.90$)

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและการบริหารจัดการศึกษา

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและการบริหารจัดการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและการบริหารจัดการศึกษา	
	การบริหารจัดการศึกษา
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร Pearson Correlation	.916**
Sig. (2-tailed)	.000
N	148

**มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัด มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการบริหารจัดการศึกษา ($r = 0.916$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณาในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, $S.D.=0.83$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ในการบริหารงานของผู้บริหารต้องมีลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีบทบาทโดดเด่น ทั้งการบริหารคนและบริหารงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจการทำงานของผู้นำที่ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการศึกษา พร้อมทั้งร่วมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ให้มุ่งสู่การพัฒนาทรัพยากร และเกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กร มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ ศศิธร ยงยุทธ และคณะ (2566) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารจัดการศึกษา โรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณา ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, $S.D.=0.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการเสริมสร้างเจตคติเชิงบวก โดยมีการติดตาม ประเมินผล การพัฒนาสถานศึกษาเชิงการเสริมสร้างเจตคติให้ผู้เรียนเชิงบวก และส่งเสริมปลูกฝังให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวในแง่ดี พร้อมทั้งส่งเสริมความเท่าเทียมทางสังคม ส่งผลให้บุคลากร เห็นถึงการบริหารจัดการศึกษาเชิงบูรณาการพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุชาติ ศรีหานารถ (2565: 370) พบว่า การบริหารจัดการศึกษาเชิงพหุวัฒนธรรมสำหรับโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการในภาพรวมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และระดับความคาดหวังการปฏิบัติในอนาคต ภาพรวมอยู่ในระดับ ดีมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ กับการบริหารจัดการศึกษา โรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเนื่องมาจาก ผู้นำที่มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษา จะสามารถบริหารงานได้ตามหลักอภิปาล ส่งผลให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างมีระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ยงยุทธ และคณะ (2566: 33) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย นั้น พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะต้องมีความมุ่งมั่นแน่วแน่ ปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ น่าเชื่อถือ และมีคุณธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล รวมถึงมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเป็นหลักสำคัญ และพร้อมที่จะส่งเสริม สนับสนุนองค์กร ในทุกด้านที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษา ทั้งการเสริมสร้างเจตคติเชิงบวก ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางสังคม การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการเรียนรู้ โดยที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน รวมไปถึงผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์อย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผล ต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย
 - 2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

เอกสารอ้างอิง (References)

- จุมพร พัฒนะมาศ. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำพหุปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา. วารสารวิจัยวิชาการ. 6(1): 131-144.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นนทกร อาจิวิชัย และมาริสรา ไกรฤกษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานตามมาตรฐานการบริหารการพยาบาลของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ. 4(1): 112-118.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิธร ยงยุทธ และ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร. 6(1): 33-43.
- สุชาติ ศรีหามานร. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเชิงพหุวัฒนธรรมสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์. 9(1): 364 - 374.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา
ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย
School Administrator Leadership Affecting the Internal Supervision at Schools
under Chiang Rai Provincial Office of Learning Encouragement

ชาตรี ไชยรัตน์¹ เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³
Chatree Chairat, Cherdsak Supasopon, Veeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย 2) ศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย 3) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยทำการศึกษาเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย รวมทั้งสิ้น 212 คน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย วิเคราะห์โดยข้อมูล ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$ $SD = .48$)
2. การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$ $SD = .48$)
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X3) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เป็น .747 และมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 74.7. มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .24353$

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำ; ทักษะครูในศตวรรษที่ 21

Received: 2024-10-28 Revised: 2024-11-16 Accepted: 2024-11-18

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเชียงราย Student Master of Education Program in Educational Administration Graduate School, Chiang Rai Collage. E-mail: yainewangel@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยเชียงราย Thesis Advisor Chiang Rai Collage. E-mail: CherdsakSu@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม วิทยาลัยเชียงราย Co-Thesis Advisor Chiang Rai Collage. E-mail: dr.w.siririth@gmail.com

Abstract

This study aimed to 1) study the leadership level of school administrators under the Office of the Provincial Education Promotion, Chiang Rai Province; 2) study the level of internal supervision at the schools under the Office of the Provincial Education Promotion, Chiang Rai province; and 3) study the leadership of school administrators affecting the internal supervision at the schools under the Office of the Provincial Education Promotion, Chiang Rai province. This study utilized a quantitative research approach by the sample of 212 school administrators and teachers under the Office of the Provincial Education Promotion, Chiang Rai province, using a simple random sampling method. The instrument used was a questionnaire on the leadership of school administrators affecting the internal supervision in schools under the Office of the Provincial Education Promotion, Chiang Rai province. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of the research revealed that

1. The overall leadership of the school administrators under the Office of the Provincial Education Promotion, Chiang Rai province was at a high level ($\bar{X} = 4.46$ SD = .48)
2. The overall Internal supervision at the schools under the Office of the Provincial Education Promotion, Chiang Rai province was at a high level ($\bar{X} = 4.44$ SD = .48)
3. The leadership of school administrators affecting the internal supervision of the Chiang Rai Provincial Learning Promotion Office included: individual consideration (X4), intellectual stimulation (X3), and ideological influence (X1). It could be predicted with statistical significance at the .05 level with a multiple correlation coefficient of .747 and a prediction efficiency of 74.7 percent. The standard error in the prediction was $\pm .24353$

Keywords: leadership; the internal supervision

บทนำ (Introduction)

การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ดังนั้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่ปวงชนทุกคน จึงเป็นภารกิจหลักของรัฐบาลในทุกประเทศ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม สามารถพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าขึ้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาคน และถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง เมื่อคนได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องเหมาะสมจะมีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาตนเองนำความรู้ไปประกอบอาชีพและพัฒนาสังคมต่อไป (ทิพรัตน์ สิทธีวงศ์, 2561: 1-3) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยมีการศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพของคนให้มีความสามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้อย่างเต็มที่

ทำให้เป็นคนที่มีรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีศีลธรรม จริยธรรม คุณธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

ตามนโยบาย และจุดเน้นการดำเนินงานสำนักงาน กศน. (ชื่อเดิม) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้กล่าวถึงเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยโดยสรุปได้ว่า เพื่อให้ประชาชนผู้ด้อยพลาน และขาดโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งประชาชนทั่วไปได้รับโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้น พื้นฐานการศึกษาต่อเนื่องและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และทั่วถึงเป็นไปตามสภาพ ปัญหา และความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ประชาชนได้รับการยกระดับ การศึกษาสร้างเสริมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นพลเมืองที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงอันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน เพื่อพัฒนาไปสู่ ความมั่นคงและยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และสิ่งแวดล้อมและที่สำคัญคือ ประชาชนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ และมีเจตคติทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถคิด วิเคราะห์และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์ สถานศึกษา มีหลักสูตร สื่อ นวัตกรรม ช่องทางการเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ ในรูปแบบที่หลากหลาย ทันสมัย และรองรับกับสภาวะการเรียนรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความ ต้องการของประชาชนและชุมชน รวมทั้งตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงบริบทด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม นำเทคโนโลยีทางการศึกษา และเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาเพื่อ เพิ่มช่องทางการเรียนรู้ และนำมาใช้ในการยกระดับคุณภาพในการจัดการเรียนรู้และโอกาสการเรียนรู้ให้กับ ประชาชน ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งการขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชน มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และมีการกำกับ นิเทศติดตามประเมิน และรายงาน ผล สร้างกลไกการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยให้เชื่อมโยงกับหน่วยงานสถานศึกษา และภาคีเครือข่ายทั้งระบบ ให้หน่วยงานและ สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทุกระดับ พัฒนาระบบกลไกการกำกับ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานสู่การ ปฏิบัติ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสื่ออื่น ๆ ที่เหมาะสม เพื่อการกำกับนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานงานการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย, 2564: 141-150)

ปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยแสดงให้เห็นว่าการศึกษานอกระบบและตาม อัธยาศัยต้องมีการพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งจะเกิดขึ้นได้นั้นผู้บริหารและครู มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ ครูมีบทบาทหน้าที่ในการสอน ส่งเสริมความรู้ให้ผู้เรียน และการนิเทศการภายใน สถานศึกษา ครูส่วนใหญ่ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย จบ จากหลากหลายสาขาวิชา บางคนไม่ได้เรียนวุฒิครูมาโดยตรง ซึ่งหากครูขาดประสิทธิภาพแล้วย่อมส่งผลต่อ ผู้เรียนไม่มีประสิทธิภาพตามไปด้วย ซึ่งการจะส่งเสริมคุณภาพของครูนั้นอาจเริ่มจากที่ตัวของครูเองที่ต้องหมั่น พัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยแนวทางการพัฒนามีด้วยกันหลายหลาก ไม่ว่าจะเป็นการที่สอนต้องมีการวางแผน การจัดการ เรียนการสอนที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียน โดยการสร้าง บรรยากาศเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน อาจใช้สื่อเทคโนโลยีอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นตัวช่วย นอกจากนั้นควร ทำการประเมินการจัดการเรียนการสอนของตนว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะได้ว่าวิธีการสอน

แบบไหนที่เหมาะสมกับ บริบทที่ตนสอนมากที่สุด ทั้งนี้การพัฒนาครูที่ตรงจุดที่สุดและได้ผลเป็นที่ยอมรับ คือ การนิเทศภายในซึ่งเป็นงานที่สร้างสรรค์สามารถแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลได้แสดงออก ถ่ายทอด และพัฒนาความสามารถนั้นได้อย่างเต็มที่ที่เป็นหลักของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สร้างความผูกพัน ความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งเป็นกิจกรรมสำคัญที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การนิเทศภายใน ยังเป็นการตอบสนองและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม เนื้อหาความรู้กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลาการนิเทศการศึกษาจึงเป็นการช่วยให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามการนิเทศภายในจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องได้ร่วมมือจากผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ภายใต้อัตลักษณ์ร่วมกันอันจะก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานตามบทบาทหน้าที่อันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ร่วมงานทุกฝ่าย (จรินทร์ อุตสาหะ, 2564: 17–31)

การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ และระบบการประกันคุณภาพที่สถานศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องซึ่งผลการนิเทศจะสะท้อนการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา การนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารผู้ทำการนิเทศ และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันร่วมพิจารณาปัญหา หาแนวทางการแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน จัดระบบนิเทศที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้มีการพัฒนาเจตคติ และคุณภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลไปถึงคุณภาพของงาน ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของประชาชนที่รับบริการ การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมีการนิเทศในลักษณะของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การนิเทศแบบมีส่วนร่วมโดยใช้กระบวนการ PDCA เป็นแนวทางการนิเทศ ตั้งแต่การวางแผนร่วมกัน การประชุมชี้แจงคณะกรรมการนิเทศและผู้เกี่ยวข้อง การอบรมพัฒนาศักยภาพและสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร การจัดทำเครื่องมือนิเทศ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา และเครือข่ายนิเทศในพื้นที่ (สำนักงานงาน กศน., 2560: 7)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในสถานศึกษา ทั้งในด้านการวางนโยบาย การก่อให้เกิดกิจกรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษาและเป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีคุณลักษณะ ศักยภาพ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์อย่างหลากหลาย เพื่อแสดงออกได้ถึงความเป็นผู้นำของบุคลากรในหน่วยงาน มีบุคลิกลักษณะของความเป็นผู้นำ มีภาวะผู้นำสามารถจูงใจโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพมีวิสัยทัศน์ เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำของผู้บริหารช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ดึงความสามารถของครูออกมาได้ ประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ผูกมัดเชื่อมโยงให้บุคลากรของหน่วยงานมีความเป็นเอกภาพน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รวมทั้งเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน มีความเข้มแข็ง กล้าคิด กล้าตัดสินใจโดยยึดถือประสิทธิภาพของหน่วยงานเป็นหลัก (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557: 407-416)

จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้นั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนให้เกิดคุณภาพ พร้อมทั้งเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเมื่อมองย้อนไปที่ปัญหาและกระบวนการแก้ปัญหาของการจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยพบว่าควรจะต้องแก้ปัญหาด้วยการนิเทศภายใน นั่นคือผู้บริหารจะต้องใช้ศักยภาพของภาวะผู้นำให้เกิดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านใดบ้างที่จะส่งผลต่อการนิเทศภายในของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

ประจำจังหวัดเชียงราย ทั้งนี้ผลของการวิจัยจะเกิดประโยชน์เกิดผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูและการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย สามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้านดังนี้ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางแผนการนิเทศภายใน 2) การปฏิบัติงานนิเทศภายใน 3) การตรวจสอบการนิเทศภายใน 4) การประเมินงานนิเทศภายใน และ 5) การปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายใน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 42-47)

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย รวมทั้งสิ้น 469 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย รวมทั้งสิ้น 214 คน ซึ่งได้มาโดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) หลังจากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ จำนวน 18 แห่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ได้แก่ 1) สกร.ระดับอำเภอขุนตาล 2) สกร.ระดับอำเภอเชียงของ 3) สกร.ระดับอำเภอเชียงแสน 4) สกร.ระดับอำเภอดอยหลวง 5) สกร.ระดับอำเภอเทิง 6) สกร.ระดับอำเภอป่าแดด 7) สกร.ระดับอำเภอพาน 8) สกร.ระดับอำเภอพญาเม็งราย 9) สกร.ระดับอำเภอเมืองเชียงราย 10) สกร.ระดับอำเภอแม่จัน 11) สกร.ระดับอำเภอแม่ฟ้าหลวง 12) สกร.ระดับอำเภอแม่ลาว 13) สกร.ระดับอำเภอแม่สาย 14)

สกร.ระดับอำเภอแม่สรวย 15) สกร.ระดับอำเภอเวียงแก่น 16) สกร.ระดับอำเภอเวียงชัย 17) สกร.ระดับอำเภอเวียงเชียงรุ้ง 18) สกร.ระดับอำเภอเวียงป่าเป้า

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างเดือน มีนาคม 2566 ถึง วันที่ 30 มิถุนายน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการ นำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม พร้อมแบบสอบถามไปยังแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถานศึกษาบางแห่ง ใช้เวลา 1-2 เดือน ในการเก็บข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและสมบูรณ์ จำนวน 212 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.06

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 วิเคราะห์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 58.02 ส่วนใหญ่ มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 78.77 และมีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 46.23

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$ $SD = .48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.51$ $SD = .50$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และพบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.43$ $SD = .52$) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม (n = 212)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.51	.50	มากที่สุด
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.43	.52	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.44	.50	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.44	.54	มาก
รวม	4.46	.48	มาก

3. ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย เมื่อเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$ SD = .48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.45$ SD = .52) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ด้านการปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.43$ SD = .54) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม (n = 212)

การนิเทศภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนการนิเทศภายใน	4.44	.50	มาก
2. การปฏิบัติงานนิเทศภายใน	4.45	.52	มาก
3. การตรวจสอบการนิเทศ	4.44	.50	มาก
4. การประเมินงานนิเทศภายใน	4.43	.53	มาก
5. การปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายใน	4.43	.54	มาก
รวม	4.44	.48	มาก

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย 1 โดยข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Multiple regression ดังนี้ Durbin Watson มีค่า 4.319 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 และ Tolerance มีค่าไม่เกิน 1 และค่า VIF มีค่าไม่เกิน 10 ดังนั้นจึงสามารถวิเคราะห์ผลด้วย Multiple regression ได้ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย (n=212)

ตัวแปร	B	S.E. _b	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
Constant	.605	.154		3.936	.000		
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	.327	.062	.372	5.303	.000	0.232	4.319
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	.328	.064	.347	5.111	.000	0.246	4.066
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	.205	.054	.215	3.814	.000	0.359	2.789

Std.E = .24353; R = .864 R² = .747; F = 40.312; P-value < .05

Y = การนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารมีการประพฤติปฏิบัติที่แสดงออกถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพ ศรัทธา ให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน มีวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน กว้างไกล และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างสรรค์วิธีการหรือนวัตกรรมแทนการแก้ปัญหาแบบเดิม มีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มความคิดใหม่ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและเหตุผลที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาภายในองค์กร สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้กับการทำงานในองค์กร ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพในการทำงานของตนเองอย่างเต็มความสามารถยอมรับความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ปฏิบัติตนในฐานะที่ปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับวิจัยของ อุษา บัวหลวง (2565: 47) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565: 90) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขณา สักเข้มหาร (2563: 66) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามีกระบวนการนิเทศร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการดำเนินงานนิเทศการนิเทศอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับสภาพปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน วางแผนการนิเทศภายใน ดำเนินงานรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน

กำหนดกิจกรรมโดยการจัดทำปฏิทินการนิเทศภายใน กำหนดขอบเขตของผู้นิเทศและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการนิเทศ ตรวจสอบทางเลือกที่ใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในกำกับและติดตามผลการดำเนินงาน นิเทศการตรวจสอบเป้าหมายก่อนเริ่มดำเนินการนิเทศภายใน มีการประเมินผลโดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายใน ผู้บริหารนำผลการนิเทศมาใช้เป็นข้อมูลในการอบรมเพิ่มทักษะของครู มีการประชุม สรุปรายงาน หาข้อแก้ไขที่เกิดจากการ ปฏิบัติการนิเทศภายใน นำผลที่ได้จากการนิเทศไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยรัตน์ พารเพิง (2562: 121) พบว่า สถานศึกษาได้ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ผู้นิเทศจัดทำโครงการโดยกำหนดกิจกรรมสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอนตามแผนการนิเทศที่ได้กำหนดไว้แล้ว

3. ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย จะพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในสถานศึกษา ทั้งในด้านการวางนโยบาย การก่อให้เกิดกิจกรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษาและเป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีคุณลักษณะ ศักยภาพ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์อย่างหลากหลาย เพื่อแสดงออกได้ถึงความเป็นผู้นำของบุคลากรในหน่วยงาน มีบุคลิกลักษณะของความเป็นผู้นำ มีภาวะผู้นำสามารถจูงใจโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพมีวิสัยทัศน์ เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำของผู้บริหารช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ดึงความสามารถของครูออกมาได้ประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ผูกมัดเชื่อมโยงให้บุคลากรของหน่วยงานมีความเป็นเอกภาพน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รวมทั้งเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน มีความเข้มแข็ง กล้าคิด กล้าตัดสินใจโดยยึดถือประสิทธิภาพของหน่วยงานเป็นหลัก ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาความริเริ่ม สร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่โดยเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน อีกทั้งคอยให้การช่วยเหลือ และให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูที่ประสบปัญหาในการทำงาน ให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้เนื่องจากว่าผู้บริหารที่จะมีภาวะผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คิดริเริ่ม และศึกษาหาความรู้ที่จะนำมาพัฒนาตนเอง สถานศึกษา และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานด้วยกันอย่างมีส่วนร่วม และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารและคณะกรรมการมี การดำเนินงานนิเทศอย่างเป็นระบบ รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็น ปัจจุบันสอดคล้องกับสภาพปัญหา มีกำหนดกิจกรรมการปฏิบัติตามความต้องการของสถานศึกษา โดยการจัดทำปฏิทินการนิเทศ ดำเนินงานนิเทศเป็นลำดับขั้นตอนอย่างเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา ตรวจสอบการนิเทศ กำกับและติดตามผลการดำเนินงานนิเทศ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร รวมไปถึงการ

นำผลการนิเทศภายในมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย เพื่อสรุปผลการประเมิน และนำผลที่ได้จากการนิเทศไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกและเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีความคิดในการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ และที่สำคัญต้องมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก บทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารในการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยบทบาทที่หลากหลาย เช่น การส่งเสริมให้เกิดการจัดการนิเทศภายใน พัฒนาคณะครูและบุคลากรในด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการติดตามและประเมินผลให้คำชี้แนะแก่ครูเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข รวมถึงจัดให้มีการอบรมพัฒนาคณะครูในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพ และสร้างครุต้นแบบสาขาวิชาต่าง ๆ มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในสถานศึกษา และคุณภาพการศึกษาของชาติที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยรัตน์ พารเพิง (2562: 116) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันสุไลมาน แวสุหลง (2564: 99) ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าทุกด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ภาวะผู้นำมีผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาความริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรในการพัฒนานตนเองและเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการสอน ช่วยให้การนิเทศเป็นไปอย่างราบรื่น และสามารถรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู สามารถพัฒนาศักยภาพของครูผ่านการนิเทศจะช่วยยกระดับคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ และสามารถสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรมในสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้นำที่สามารถตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการวางแผนที่ดีจะทำให้การนิเทศมีทิศทางและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ได้แก่

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักเหตุผลที่เหมาะสมใช้อำนาจในทางที่เหมาะสม และดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงในการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ของครูและบุคลากรในการทำงานร่วมกันเพื่อหาแนวทางที่หลากหลายนำมาแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเป็นการส่งเสริมในการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขั้นตอนในการนิเทศภายในสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

เอกสารอ้างอิง (References)

- จรินทร์ อุตสาหะ. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*. 8 (2): 17-31.
- ทิพรรัตน์ สิทธิวงศ์. (2561). การวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยรัตน์ พารเพิง. (2562). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วิทยานิพนธ์การศึกษาด้านหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). รูปแบบการบริหารการจัดการนิเทศการศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ลักขณา สักเข็มหาร. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันสุไลมาน แวสุหลง. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานงาน กศน. (2560). คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. กรุงเทพฯ: สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธารอักษร.
- สำนักงานงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2564). นโยบาย และจุดเน้นการดำเนินงานสำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ 2564. กรุงเทพฯ: สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

อุษา บัวหลวง. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
พะเยา.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement. 30(3): 121-128.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงาน
อาชีวศึกษาจังหวัดแพร่

The Relationship between the School Administrators and Achievement
Motivation under Phrae Provincial Vocational Education Office

ฐิติพันธ์ อุ่นกาศ¹ อิศเรศ จันทรเจริญ² คทาเทพ จันทรเจริญ³

Thitipan Aunkas, Itsared Chanjarean, Katatap Chanjarean

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ จำนวน 226 คน โดยสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป การบริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.10, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.60) 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.51) และ 3) การบริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับมาก ($r = .849$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ (Keywords): แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์; การบริหารสถานศึกษา; สำนักงานอาชีวศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the school administration; 2) to study the achievement motivation, and 3) to study the relationship between the school administration and the achievement motivation under Phrae Provincial Vocational Education Office. It was quantitative research. The sample group consisted of 226 people under Phrae Provincial Vocational Education Office, using stratified random sampling method. The research instrument was a questionnaire about the school administrators and the

Received: 2024-11-03 Revised: 2024-11-16 Accepted: 2024-11-18

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: thitipanaunkas@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: citsared@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail: kcatatap@gmail.com

achievement motivation under Phrae Provincial Vocational Education Office. Data analyses were processed by these statistical tools: frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The findings were: 1) the level of the school administration overall was at a high. (mean = 4.10, standard deviation = 0.60), 2) the level of the achievement motivation, overall was at the high (mean = 4.20, standard deviation = 0.51). Also, 3) the school administration and the achievement motivation under Phrae Provincial Vocational Education Office had a statistically significant positive correlation with $r=.849$, and $p<.001$.

Keywords: the achievement motivation; school administration; vocational education office

บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ มีการผลักดันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้กระทบและเกิดการแข่งขันอย่างรุนแรง ทำให้ สถานศึกษาต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้นั้น ก็อาศัยการขับเคลื่อนของบุคลากรในสถานศึกษา โดยที่บุคลากรมีคุณภาพ มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงการทำบุคลากรของสถานศึกษาทุกคนเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเต็มศักยภาพของแต่ละบุคลากรนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง ตามที่ตั้งใจในการทำงาน อาจกล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความตั้งใจในการทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลว สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจต่ำ และแรงจูงใจที่สำคัญพื้นฐานก็ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ McClelland (1985 อ้างอิงใน โมลี สุทธิโมลีโพธิ์, 2563: 13)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสายวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยี รวมทั้งการฝึกอบรม วิชาชีพเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ ในระยะสั้นและระยะยาว โดยหน่วยงานภายใต้สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดแพร่ ประกอบด้วย ประกอบด้วย 6 สถานศึกษา คือ วิทยาลัยเทคนิคแพร่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแพร่ วิทยาลัยสารพัดช่างแพร่ วิทยาลัยการอาชีพสอง และวิทยาลัยการอาชีพลอง และมีการแบ่งการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ฝ่าย ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ เพื่อนำผลการวิจัยนี้เป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหาร สำหรับเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 ฝ่ายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยเรื่องนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ใช้แนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClland (1961: 200-256) จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความทะเยอทะยาน 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้านความกล้าเสี่ยง 4) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง 5) ด้านการวางแผน และ 6) ด้านความมีเอกลักษณ์ และการบริหารสถานศึกษา ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 และ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2566 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566: 4) จำนวน 4 ฝ่าย ประกอบด้วย 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และ 4) ฝ่ายวิชาการ

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 337 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 173 คน รวมทั้งสิ้น 510 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่, 2566: 10-11)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ ในปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คนโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคแพร่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแพร่ วิทยาลัยสารพัดช่างแพร่ วิทยาลัยการอาชีพสอง และวิทยาลัยการอาชีพลอง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566 ถึง เดือน เมษายน พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 สอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 30 ข้อ และตอนที่ 3 สอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับ การบริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการวิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ จำนวน 6 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย พร้อมสอดซองเปล่าติดดวงตราไปรษณียากร เพื่อความสะดวกในการส่งคืน โดยกำหนดระยะเวลาในการส่งกลับภายใน 1 สัปดาห์

3.3 สำหรับแบบสอบถามที่ไม่ได้ส่งกลับคืนภายในเวลาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้สอบถามไปยังสถานศึกษา และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

3.4 ทำการรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวนทั้งสิ้น 226 ฉบับ (ร้อยละ 100) และได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา

4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.3 วิเคราะห์การบริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย(Research Results)

จากผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพ และข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า สถานภาพของบุคลากรของอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยรวมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน (ร้อยละ 60.18) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และ 41-50 ปี จำนวน 77 คน (ร้อยละ 34.07) ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 172 คน (ร้อยละ 76.11) มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 116 คน (ร้อยละ 51.33) และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 130 คน (ร้อยละ 57.52)

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.51) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยภาพรวม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับแรงจูงใจ		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลค่า
ด้านความทะเยอทะยาน	4.24	0.60	มาก

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับแรงจูงใจ		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลค่า
ด้านความกล้าเสี่ยง	4.12	0.64	มาก
ด้านความกระตือรือร้น	4.20	0.65	มาก
ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.21	0.62	มาก
ด้านความมีเอกลักษณ์	4.25	0.59	มาก
ด้านการรู้จักวางแผน	4.15	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	4.20	0.51	มาก

3. การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.60) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยภาพรวม

การบริหารสถานศึกษา	ระดับประสิทธิภาพ		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลค่า
ด้านบริหารทรัพยากร	4.14	0.64	มาก
ด้านแผนงานและความร่วมมือ	4.04	0.69	มาก
ด้านพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา	4.15	0.94	มาก
ด้านวิชาการ	4.08	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย	4.10	0.60	มาก

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.849$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ ในรายด้าน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การบริหารสถานศึกษา				
	ด้านบริหาร ทรัพยากร	ด้าน แผนงาน และความ ร่วมมือ	ด้านพัฒนา กิจการ นักเรียน นักศึกษา	ด้าน วิชาการ	รวม
ด้านความทะเยอทะยาน	.387**	.411**	.341**	.436**	.434**
ด้านความกล้าเสี่ยง	.675**	.629**	.668**	.673**	.726**

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การบริหารสถานศึกษา				รวม
	ด้านบริหาร ทรัพยากร	ด้าน แผนงาน และความ ร่วมมือ	ด้านพัฒนา กิจการ นักเรียน นักศึกษา	ด้าน วิชาการ	
ด้านความกระตือรือร้น	.714**	.661**	.675**	.722**	.762**
ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	.773**	.739**	.755**	.785**	.839**
ด้านความมีเอกลักษณ์	.504**	.446**	.529**	.538**	.554**
ด้านการรู้จักวางแผน	.743**	.732**	.742**	.753**	.816**
รวม	.780**	.744**	.763**	.802**	.849**

**กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นสำคัญที่อภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ สนใจในเหตุการณ์หรือสิ่งใหม่ ๆ และเชื่อว่ามีผลงานดีเด่นเป็นความสำเร็จในการทำงาน และทำงานจนเสร็จ แม้มีปัญหาและอุปสรรคขวากหนาม คิดอยู่เสมอว่า เวลาทุกนาทีที่มีค่าต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก ทองเงิน (2564: 71) และ ดร.ชนัน จิตการพ (2561: 68-69) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหาร สนับสนุน ติดตามและพัฒนาระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อช่วยในการพัฒนานักศึกษาให้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และมีวินัย ประพฤติตนเป็นคนดีต่อครอบครัวสถานศึกษา และชุมชน มีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลที่ทันสมัยและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้ทรัพยากรทางกายภาพได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานวิชาการ และการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังกำกับ ติดตาม การบริหารงานประกัน คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุฮัมมัดตอญุดีน เจ๊ะแหว (2564: 91) และ ณพัฐอร เสงสมบุรณ์ และคณะ (2565: 192-193) พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดแพร่ อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความยอมรับในตัวของคุณคลากร ให้การ สนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการและวิชาชีพ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีอิสระในการทำงาน เกิดความคล่องตัวและผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม กำกับ การทำงานของคุณบุคลากร ต่างๆให้เกิดการพัฒนาเพื่อสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา หม้อทอง และคณะ (2564: 50) และ พิระภรณ์ ทะชะติระสิงห์ และคณะ (2566: 201) พบว่า แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษา เชิงบวก ในระดับสูง

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ จากการวิจัยคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดแพร่ โดยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ ประกอบด้วย 1) ฝ่ายบริหาร ทรัพยากร 2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และ 4) ฝ่ายวิชาการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านความทะเยอทะยาน 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้านความกล้าเสี่ยง 4) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง 5) ด้านการวางแผน และ 6) ด้านความมีเอกลักษณ์

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความกล้าเสี่ยง เน้นการทำในสิ่งที่ท้าทาย ตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว และสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติในการทำงาน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริม และจัดหางบประมาณ ในการพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และติดตามความก้าวหน้าของงานที่ส่งเสริมการผลิตผลงานทางธุรกิจเพื่อเป็นการสร้างรายได้

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา ควรเน้นงานทางด้านแผนงานและความร่วมมือ และการส่งเสริมให้บุคลากรมีความทะเยอทะยาน เพื่อการพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดแพร่ หรือ จังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาหาสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดแพร่ หรือ จังหวัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง (References)

- ดรรรชนี จิตคำรพ. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณพัฐอร เสงสมบุรณ์ และคณะ. (2565). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. วารสารสรีนทรปริทรรศน์. 23(2) : 186-200.
- ณัฐธิดา หม้อทอง และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. วารสารศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์. 4(2): 50-62.

- โมลี สุทธิโมลีโพธิ. (2563). ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. วารสารพุทธจิตวิทยา. 5(2): 12-17.
- มูฮำมัดตอยดีน เจ๊ะแว. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี. การค้นคว้าอิสระ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พิมพ์ชนก ทองเงิน. (2564). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พีระกรณ์ ทะขิตะสิงห์ และคณะ. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 17(1): 201-216.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2566). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่. (2566). ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา จังหวัดแพร่ ปีการศึกษา 2566.แพร่: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่.
- McClelland, D.C., (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company Inc.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Educational and psychological measurement*. New York: Minnesota University

ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์
โควิด 19 ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3
Administrative Skills for Administrators: Affecting Educational Management
After the COVID-19 of Primary Schools in Chiang Rai Educational Service
Area 3

ชานนท์ จันทะคาด¹ อินทร์ จันท์เจริญ² วีรพันธ์ ศรีฤทธิ์³
Chanon Chanthakhat, In Chanjarean, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหาร 2) การบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 และ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 330 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 มีค่า S.D เท่ากับ 0.374) 2) การบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 มีค่า S.D เท่ากับ 0.378) และ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_5) ด้านการสื่อสาร (X_1) ด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (X_4) และด้านการบริหารจัดการองค์การ (X_2) ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 โดยภาพรวม ($\hat{Y}_{tot}$) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายเท่ากับ 0.948 มีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 89.9 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย 0.121 ซึ่งเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 0.136 + 0.358 X_5 + 0.312 X_1 + 0.151 X_4 + 0.139 X_2$$

คำสำคัญ (Keywords) : ทักษะการบริหาร; การบริหารจัดการศึกษา; หลังสถานการณ์โควิด 19

Abstract

This research aimed to study: 1) administrative skills for administrators, 2) educational management after the COVID-19 situation, and 3) administrative skills for administrators

Received: 2024-10-28 Revised: 2024-11-17 Accepted: 2024-11-19

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail jun2@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: inchenjarean@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author. E-mail: dr.w.siririth@gmail.com

affecting educational management after COVID-19. The sample group consisted of 330 administrators, deputy administrators, and teachers at the primary schools in Chiang Rai Educational Service Area 3. The research tool was a questionnaire about the administrative skills of the school administrators and educational management after the COVID-19 situation. The reliability of the entire questionnaire was 0.89. Statistical instruments used in data analysis included percentages, average values, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results found that 1) the administrative skills of the school administrators was overall at the highest level (with an average of 4.72 and an S.D. of 0.374). 2) Educational management after the COVID-19 situation was overall at the highest level (with an average of 4.67 and an S.D. of 0.378), and 3) the administrative skills of executives in human relations (X_5), communication (X_1), technology, and digital use (X_4), and organizational management (X_2) affected the educational management after the COVID-19 situation. Overall ($\hat{Y}_{tot}$) in the positive direction, its statistical significance was at 0.05 level, and it had a multiple correlation coefficient in the prediction of 0.948. The effectiveness of the prediction was 89.9 %, and the standard deviation of the prediction was 0.121. An equation regression analysis was written in the following.

$$\hat{Y}_{tot} = 0.136 + 0.358 X_5 + 0.312 X_1 + 0.151 X_4 + 0.139 X_2$$

Keywords: administrative skills; educational management; after the COVID-19

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนาพลเมืองของประเทศให้มีคุณภาพ สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์สามารถปรับตัวให้อยู่รอดในสังคมและเศรษฐกิจ การพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19 (อนงค์ ปาสาณะตั้ง, 2565: 15) เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องมี “ผู้นำ” ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดีและจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำที่มีลักษณะที่สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือกันทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยรวมขององค์กร การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ ความเป็นผู้นำการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่อนาคตรวมถึงบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้นขององค์กร (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561: 93) ได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการวางแผนการดำเนินการอย่างรอบคอบ โดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ (New normal) ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้เพื่อสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนถึงคุณภาพการศึกษา

สำหรับการบริหารสถานศึกษาในสังกัด สพ.ย. เชียงราย เขต 3 หลังสถานการณ์ระบาดไวรัส COVID-19 พบว่า สถานศึกษาหลักแห่งยังขาดแคลนครูและมีครูสอนไม่ตรงวิชาเอก หลักสูตรยังไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้เรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ นักเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ด้อยโอกาส งบประมาณไม่เพียงพอ และขาดการเสริมแรงจูงใจทางบวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยปัญหาเหล่านี้ทำให้เห็นได้ว่าโรงเรียนในสังกัดมีการดำเนินการที่ขาดประสิทธิภาพซึ่งเป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไข ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาแห่งหนึ่ง จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3” โดยมุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลจากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโรคอุบัติใหม่ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหาร หลังสถานการณ์โควิด 19 ของโรงเรียน สพ.ย. เชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 ของโรงเรียน สพ.ย. เชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 ของโรงเรียน สพ.ย. เชียงราย เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีขอบเขตในการดำเนินการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สพ.ย. เชียงราย เขต 3 มุ่งเน้นศึกษาเนื้อหาครอบคลุมแนวคิดทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561: 63-67) ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสื่อสาร ด้านการบริหารจัดการองค์การ ด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และด้านมนุษยสัมพันธ์ และแนวคิดการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 ของ ญัฐพัชร์ บุญเกต (2565: 41-42) ประกอบด้วย ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการประเมินผลในการศึกษาแบบฐานวิถีชีวิตใหม่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่ ด้านการพัฒนาครู และด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและ กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน สพ.ย. เชียงราย เขต 3 จำนวน 1,918 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน สพป. เชียงราย เขต 3 จำนวน 330 คน ใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของโรงเรียน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนระดับประถมศึกษา สพป. เชียงราย เขต 3

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2566 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามส่วนบุคคล เป็นแบบให้เลือกตอบปลายปิด (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรวัดของ Likert และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรวัดของ Likert

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ทำการติดต่อไปยังสำนัก สพป. เชียงราย เขต 3 และแนะนำข้อมูลตัวผู้วิจัยและขอความอนุเคราะห์ในการช่วยประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา

3.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์อย่างเป็นทางการจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังสำนักงานเขต เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ประสานงานให้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เพื่อความรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 1-2 เดือน

3.3 การสรุปผลการตอบแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 330 ชุด (ร้อยละ 100) และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 วิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 วิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 ใช้การวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน (ร้อยละ 69.7) อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 138 คน (ร้อยละ 41.8) ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 229 คน (ร้อยละ 69.4) เป็นครูผู้สอน

จำนวน 303 คน (ร้อยละ 91.8) และมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 11-20 ปีขึ้นไป จำนวน 211 คน (ร้อยละ 63.9)

2. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$, $SD=0.374$) ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
ด้านการสื่อสาร	4.74	.401	2	มากที่สุด
ด้านการบริหารจัดการองค์การ	4.69	.483	4	มากที่สุด
ด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	4.71	.408	3	มากที่สุด
ด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.68	.374	5	มากที่สุด
ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.75	.412	1	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.72	.374		มากที่สุด

3. การบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.67$, $SD=0.378$) ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19

การบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
ด้านการบริหารหลักสูตร	4.55	.411	6	มากที่สุด
ด้านการประเมินผลในการศึกษาแบบวิถีใหม่	4.67	.430	5	มากที่สุด
ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.71	.415	3	มากที่สุด
ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่	4.68	.486	4	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาครู	4.72	.412	1	มากที่สุด
ด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน	4.72	.350	2	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.67	.378		มากที่สุด

4. ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_5) ด้านการสื่อสาร (X_1) ด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (X_4) และด้านการบริหารจัดการองค์การ (X_2) ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 โดยภาพรวม ($\bar{Y}_{tot}$) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายเท่ากับ 0.948 มีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 89.9 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย 0.121 ตามตารางที่ 3

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_5)	0.358	0.027	0.390	13.075	.000
ด้านการสื่อสาร (X_1)	0.312	0.036	0.331	8.629	.000
ด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (X_4)	0.151	0.027	0.150	5.679	.000

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
ด้านการบริหารจัดการองค์การ (X ₂)	0.139	0.026	0.178	5.346	.000
ค่าคงที่ 0.136 ; Std.E = ± 0.121 ; R = 0.948 ; R ² = 0.899 ; F = 742.539 ; P-value < 0.05					

ซึ่งสามารถเขียนเป็น สมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 0.136 + 0.358 X_5 + 0.312 X_1 + 0.151 X_4 + 0.139 X_2$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า โรงเรียนระดับประถมศึกษา สพป. เชียงราย เขต 3 มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการสถานศึกษา และ สพป. เชียงราย เขต 3 มีการดำเนินการสนับสนุนการจัดการศึกษาตามนโยบายเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเอง และสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินในสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์จึงมีความจำเป็นเพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นทักษะที่เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพจึงส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารในด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561: 93) ที่พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สพป. ปทุมธานีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า การบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 ถือว่าเป็นเรื่องใหม่ซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ที่ผ่านมา ทำให้ครูผู้สอนที่อายุมาก มีการสอนในรูปแบบเดิมตามความถนัด และใช้เทคโนโลยียังไม่คล่องต้องมีการปรับตัวอย่างมาก ทั้งด้านความรู้และทักษะเพื่อนำมาจัดการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งมีการลองผิดลองถูกและต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้น ครูจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนรูปแบบการสอนใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วสสิลา รุมาคม และฐิชากาญจน์ พัจจิราพันธ์ (2565: 16) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19 ควรส่งเสริมให้ครูเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ มีความรู้และทักษะการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์และสร้างสรรค์นวัตกรรมได้และควรพัฒนาครูให้มีทักษะภาษาอังกฤษและการใช้เทคโนโลยี

3. ทักษะการบริหารของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 พบว่า โดยภาพรวมเป็นไปในทิศทางบวก โดยทักษะการบริหารของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ส่งผลมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโดยส่วนใหญ่มีความเป็นกันเองและสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรได้เป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและกล้าที่จะขอคำปรึกษาในการทำงาน เมื่อบุคลากรสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บริหารได้ก็ส่งผลต่อการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นซึ่งเป็นการส่งผลที่เป็นไปในทิศทางบวกต่อกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มลฤดี สวนดี (2565: 83-84) ที่พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนัก สพป. จันทบุรี เขต 1 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มธุภาณี อิมบุตร และเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2565:

86) ที่พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สพป. ร้อยเอ็ด เขต 2

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ ดังนี้

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารจัดการองค์การ และด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล
2. การบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาครู ด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่ ด้านการประเมินผลในการศึกษาแบบวิถีใหม่ และด้านการบริหารหลักสูตร
3. ทักษะการบริหารของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และด้านการบริหารจัดการองค์การส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 ในทิศทางบวก

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 จากการศึกษพบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลเข้ามาใช้ในระบบการศึกษามากขึ้น ผ่านการทดลองใช้ ร่วมกับครูที่มีประสบการณ์ด้านการใช้เทคโนโลยีให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา
 - 1.2 จากการศึกษาพบว่าการบริหารจัดการศึกษาหลังสถานการณ์โควิด 19 ด้านการบริหารหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรมีการประชุมเพื่อปรับปรุงหลักสูตรและมีประเมินหลักสูตรที่สร้างขึ้นก่อนทดลองใช้งานหลักสูตรกับนักเรียนให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
 - 1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดประชุม อบรม เทคนิคในการบริหารสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาต่อยอดในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 2.2 ควรศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน
 - 2.3 ควรศึกษารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนต้นแบบในระดับประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- ณัฐพัชร์ บุญเกิด. (2565). การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- มธุภาณี อิมบุตร และเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2565 กรกฎาคม-ธันวาคม 30). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 11(2): 86-99.
- มฤดี สอนดี. (2565). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วัสนิกา รุมาคม และฐิชากาญจน์ พชรจิราพันธ์. (2565 มิถุนายน 30). การบริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19. วารสารมหาจุฬานาครธรรม. 9(6): 16-30.
- อนงค์ ปาसानะตัง. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโรคอุบัติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 2(3): 13-23.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W.(1970). *Educational and psychological measurement*. New York: Minnesota University.

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา
The Relationship of Technological Leadership and Academic Administration
of School Directors under the Office of Learning Promotion in
Phayao Province

พิมพ์นารา เขื่อนเชียงสา¹ เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³
Pimnara Khuncheangsa, Cherdsak Supasophon, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้อำนวยการ ในสังกัดสกร.ประจำจังหวัดพะเยา 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ ผู้อำนวยการ ในสังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการ สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ ครูผู้สอน สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้อำนวยการ สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป
2. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้อำนวยการ สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.76)
3. การบริหารงานวิชาการ ของผู้อำนวยการ สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .75)
4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี กับการบริหารงานวิชาการ ของผู้อำนวยการ สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับสูงมาก ($r = 0.947$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี; การบริหารงานวิชาการ

Received: 2024-11-04 Revised: 2024-11-19 Accepted: 2024-11-21

¹ สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: giftzacri@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Adviser in Educational Administration at Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: CherdsakSu@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Adviser in Educational Administration at Graduate School, Chiang Rai College. Corresponding author. E-mail: dr.w.siririth@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of technological leadership of school directors under the Phayao Provincial Learning Promotion Office, 2) to study the level of school directors under the Phayao Provincial Learning Promotion Office, and 3) to examine the relationship of technological leadership and academic administration of school director under the Phayao Provincial Learning Promotion Office. A quantitative research approach was employed. The sample group consisted of 127 school directors and teachers under the Phayao Provincial Learning Promotion Office. The research instrument was a questionnaire on the relationship of technological leadership and academic administration of school administrators under the Phayao Provincial Learning Promotion Office. The statistics used for data analysis included frequency distribution, mean, percentage, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results of the research showed the following

1. Most respondents were female, aged between 41-50 years, with bachelor's degrees, and had work experience of 11 years or more
2. The level of technological leadership of the school directors under the Phayao Provincial Learning Promotion Office was high both overall and in individual aspects (mean = 4.05, S.D. = 0.76)
3. The level of the academic administration of the school directors under the Phayao Provincial Learning Promotion Office was high both overall and in individual aspects (Mean = 4.10, S.D. = 0.75)
4. The relationship of the technological leadership and academic administration of the school directors under the Phayao Provincial Learning Promotion Office showed a very high positive correlation ($r = 0.947$) with statistical significance at the .01 level

Keywords: technological leadership; academic administration

บทนำ (Introduction)

กรอบทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนไทย ทุกช่วงวัย มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 8 ได้กล่าวถึงการพัฒนายุทธศาสตร์เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งและยกระดับความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้ก้าวหน้าสร้างโอกาสการเข้าถึงและนำเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์พัฒนานวัตกรรมที่มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและเพิ่มคุณภาพสิ่งแวดล้อม และบูรณาการระบบบริหารจัดการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีวิจัยและนวัตกรรม ให้สามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีเป้าหมายเพิ่มความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีของประเทศ เพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์

เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับความสามารถการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการและคุณภาพชีวิตของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 163)

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ใจ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา (สกร.ประจำจังหวัดพะเยา) ได้จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565–2569) เพื่อใช้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาภายใต้บริบทของ สกร.ประจำจังหวัดพะเยา โดยมีกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป้าประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีให้กับสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้นำเทคโนโลยีมาใช้นับสนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนทุกระดับการจัดการศึกษา ดำเนินการจัดหาพัฒนาข้อมูลองค์ความรู้ สื่อ วัสดุ และองค์ความรู้ประเภทต่าง ๆ หนังสือแบบเรียนในรูปแบบของดิจิทัลยกระดับรูปแบบการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับบริการมีอุปกรณ์ดิจิทัลเพื่อเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้และการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัลอย่างเหมาะสมตามระดับชั้นและให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบดิจิทัล (ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ใจ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา, 2565: 59)

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ก่อให้มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพิจารณาองค์ประกอบสำคัญต่างๆ โดยเฉพาะภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นความสามารถและกระบวนการที่บุคคลใช้นำพาและจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติภารกิจจนบรรลุเป้าประสงค์ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนการจัดการศึกษาในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศเสมือนโลกที่ไร้พรมแดน เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร มีการนำมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยมากขึ้นอีกทั้งยังเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ธีรโชติ หล่ายไธ, 2560) จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์และปรับใช้ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในแต่ละสถานการณ์ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำไปสู่การสร้างโอกาสและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียน ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (อดิศักดิ์ ดงสิงห์, 2561)

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่ทำหน้าที่จัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาซึ่งภาพรวมเป็นการศึกษาตลอดชีวิต มีพันธกิจสำคัญในการสร้างเครือข่ายศูนย์ดิจิทัลชุมชน เพื่อสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งของชุมชนในการรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมดิจิทัล ภายใต้นโยบายของรัฐบาลในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล ทำให้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการ จัดการ บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ผู้อำนวยการ จำเป็นจะต้องใช้เทคโนโลยี กำกับดูแล จัดการสถานศึกษา ผู้อำนวยการ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ เสริมสร้างวิสัยทัศน์ และเพิ่มพูนภาวะผู้นำ เรื่องการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในฐานะที่เป็นทั้งผู้ใช้

เทคโนโลยี ผู้จัดสรรทรัพยากร และผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจ ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการในสังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทาง และไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารงาน โดยเน้นเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี เพื่อขับเคลื่อนการบริหารงานสู่เป้าหมายในยุคดิจิทัลอย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้อำนวยการ ในสังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ ของผู้อำนวยการ ในสังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี กับการบริหารงานวิชาการ ของผู้อำนวยการ ในสังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

วิจัยครั้งนี้คือการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของ ผู้อำนวยการ ในสังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยาของ International Society for Technology in Education (2019) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้อำนวยการ ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล 3) ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ 5) การเป็นพลเมืองดิจิทัล และศึกษาการบริหารงานวิชาการ จากแนวคิดการบริหารวิชาการของ อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560) ประกอบด้วย 1) การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและจัดทำสาระท้องถิ่น 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลและประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7) การพัฒนางานห้องสมุด 8) การนิเทศ การศึกษา 9) งานแนะแนว 10) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 11) กิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการ ครู สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา จำนวน 190 คน (ข้อมูลบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้อำนวยการ ครู สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา จำนวน 127 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้ สกร.อำเภอ จำนวน 9 แห่งในจังหวัดพะเยา เป็นพื้นที่ในการวิจัย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เดือน พฤษภาคม 2567 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัย คือแบบสอบถามความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการ ในสังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ที่ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้อำนวยการ สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา แบบมาตราประมาณค่าของลิเคิร์ท โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 29 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการ ของผู้อำนวยการ สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา แบบมาตราประมาณค่าของลิเคิร์ท โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงรายทำหนังสือขอ ความร่วมมือไปยัง สกร.ประจำจังหวัดพะเยา เพื่อแจ้งให้ผู้ อำนวยการในสังกัด จำนวน 9 แห่ง ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 ตัวอย่าง

3.2 นำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามถึง สกร.ประจำจังหวัดพะเยา โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน (Google form) ส่งไปยัง สกร.อำเภอ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อส่งต่อไปให้กับกลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาที่กำหนด

3.3 ผู้วิจัยติดตามการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูล และได้ข้อมูลตอบกลับ จำนวน 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำผลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อความตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำนวณหาความถี่กับ ค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้อำนวยการสังกัด สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยว กับการบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการสังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี กับการบริหารงานวิชาการ ของผู้อำนวยการสังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Hinkle D. E. 1998: 118)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.60) มีช่วงอายุ 41 – 50 ปี (ร้อยละ 38.60) มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี (ร้อยละ 94.50) และประสบการณ์การทำงาน 11 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 68.50)

สรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ : มากที่สุดเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.60) น้อยที่สุดเป็นเพศชาย (ร้อยละ 35.40)

อายุ : มากที่สุด ช่วงอายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 38.60) น้อยที่สุดคือช่วง 21-30 ปี (ร้อยละ 8.70)

ระดับการศึกษา มากที่สุดปริญญาตรี (ร้อยละ 94.50) น้อยที่สุดคือปริญญาโท (ร้อยละ 5.50)

ประสบการณ์การทำงาน มากที่สุดคือระหว่าง 11-15 ปี (ร้อยละ 68.50) น้อยที่สุดคือ ระหว่าง 5-10 ปี (ร้อยละ 15) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (N=127)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	45	35.40
หญิง	82	64.60
รวม	127	100.00
อายุ		
ระหว่าง 21 - 30 ปี	11	8.70
ระหว่าง 31 - 40 ปี	42	33.10
ระหว่าง 41 - 50 ปี	49	38.60
50 ปีขึ้นไป	25	19.70
รวม	127	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	120	94.50
ปริญญาโท	7	5.50
รวม	127	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	21	16.50
ระหว่าง 5 - 10 ปี	19	15.00
ระหว่าง 11 - 15 ปี	87	68.50
รวม	127	100.00

2. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้อำนวยการ สังกัด สกร.ประจำ จังหวัดพะเยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.76) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้อำนวยการ สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา พิจารณาเป็นรายด้าน (N=127)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี		N = 127		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	4.04	0.78	มาก
2	การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	4.05	0.74	มาก
3	ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	4.07	0.78	มาก
4	การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.01	0.80	มาก
5	การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.07	0.83	มาก
รวมทั้งหมด		4.05	0.76	มาก

3. ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ ภาพรวม อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.75) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การบริหารงานวิชาการ ของผู้อำนวยการ สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา พิจารณาเป็นรายด้าน (N=127)

การบริหารงานวิชาการ		N = 127		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดทำสาระ ท้องถิ่น	4.07	0.81	มาก
2	การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	4.17	0.81	มาก
3	การวัดผลประเมินผล	4.14	0.80	มาก
4	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.01	0.81	มาก
5	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา	4.06	0.81	มาก
6	การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้	4.09	0.76	มาก
7	การพัฒนางานห้องสมุด	4.08	0.81	มาก
8	การนิเทศการศึกษา	4.07	0.76	มาก
9	งานแนะแนว	4.07	0.83	มาก
10	การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.13	0.76	มาก
11	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.22	0.79	มาก
รวมทั้งหมด		4.10	0.75	มาก

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี กับการบริหารวิชาการ ของผู้อำนวยการสังกัด สกร. ประจำจังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับสูงมาก ($r = 0.947$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารวิชาการของผู้อำนวยการ
สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา ภาพรวม

ความสัมพันธ์	การบริหารงานวิชาการ
ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี	0.947**

หมายเหตุ: ** $P < .01$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้อำนวยการ สกร.ประจำจังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) สูงสุด คือ ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.78) ตามด้วยการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.83) ตามด้วยการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.74) การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.78) และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.80) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้อำนวยการ สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาสมรรถนะของตนเอง เน้นการจัดและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลอย่างทั่วถึงผู้บริหารให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี เครื่องมือและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ มีการส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนทุกคน และ ส่งเสริมนโยบายด้านความปลอดภัยและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีซึ่งสอดคล้องกับ สุเหตุ หมัดอะดัม (2562: 1911) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก

2. การบริหารงานวิชาการ ของผู้อำนวยการ สกร.ประจำจังหวัดพะเยา พบว่า ภาพรวม และรายด้าน อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.75) พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.22$, S.D.=0.79) ตามด้วยการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.81) ตามด้วยการวัดผลประเมินผล ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.80) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.76) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.76) การพัฒนางานห้องสมุด ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.81) การนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= .76) การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดทำสารทอ์งถิ่น ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.81) งานแนะแนว ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.83) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.81) และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.81) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้อำนวยการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 กำหนดให้ผู้สอนจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกำหนดให้ผู้สอนจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้ผู้สอนดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน มีการศึกษาวิจัย และนำผลที่ได้มาใช้ในการบริหารจัดการและการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีการประเมินผลการผลิต จัดหา พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ให้ผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารเพื่อรวบรวมและเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้ ผู้อำนวยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ (เช่น กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน) เพื่อส่งเสริมให้ผู้สอน ผู้เรียน และบุคคลในชุมชน รักการอ่าน และการเรียน มีการศึกษาระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ติดตามและประเมินผลระบบและ

กระบวนการแนะแนวในสถานศึกษาจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและโครงสร้างการบริหารที่ส่งผลกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามที่กฎกระทรวงกำหนด จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การปฏิบัติงานของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับ อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560: 108) พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กศน.จังหวัดสระบุรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารวิชาการ ของผู้อำนวยการ สังกัดสกร.ประจำจังหวัดพะเยาพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงมาก ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = 0.947$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้อำนวยการ มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ส่งเสริมความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ แสดงว่าผู้อำนวยการที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในระดับมาก จะแสดงออกถึงการดำเนินงานบริหารสถานศึกษา และ การดำเนินงานบริหารงานวิชาการควบคู่กันกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการวางแผนสนับสนุน กำกับ ติดตาม ส่งเสริมและบูรณาการในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ สอดคล้องกับ อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560: 119) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กศน.จังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์กันระดับสูงในเชิงบวก ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้อำนวยการส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในระดับสูง สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานวิชาการ เพื่อการวางแผน สนับสนุน กำกับ ติดตาม ส่งเสริม และบูรณาการในสถานศึกษา ให้บรรลุตาม เป้าหมาย วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ผู้อำนวยการ ที่มีความสามารถในด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในระดับสูง จะสามารถบูรณาการการใช้เทคโนโลยีเข้ากับการบริหารจัดการงานวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการ สังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย ดังนี้

1.1 การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้อำนวยการ ควรสนับสนุนและเอื้ออำนวยต่อผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ และมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง

1.2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งในระดับพื้นที่และระดับชาติ รวมถึงสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างพลังความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสู่การทำงานร่วมกันในยุคดิจิทัล

1.3 ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผู้อำนวยการ ควรจัดสรรเวลาและทรัพยากร การเข้าถึงเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นของการเติบโตทางเทคโนโลยีอย่างมืออาชีพ มีความต่อเนื่อง รวดเร็ว และเกิดการบูรณาการสร้างความเชื่อมั่นในการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และเกิดการผสมผสานในทุกมิติ

1.4 การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ผู้อำนวยการ ควรมีการสร้าง และบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีให้แข็งแกร่ง

1.5 การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล ส่งเสริมให้ผู้อำนวยการ รับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อ
วิวัฒนาการทางวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล โดยการสร้างความมั่นใจต่อการเข้าถึงเครื่องมือดิจิทัลและ
แหล่งข้อมูลได้อย่างเหมาะสมและเสมอภาค

1.6 ควรส่งเสริมผู้อำนวยการให้มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี เพื่อให้การบริหารงาน
วิชาการเกิดประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา
สถานศึกษาด้านอื่น ๆ ในสังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา

2.2 ควรดำเนินการวิจัยเพื่อค้นหาวิธีการหรือโมเดลในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยี
สำหรับผู้อำนวยการ ในสังกัด สกร.ประจำจังหวัดพะเยา

เอกสารอ้างอิง (References)

ธีรโชติ หล่ายไต้. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและทักษะด้านการเรียนรู้
และนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ใจ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา. (2565). แผนพัฒนา
การจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2565-2569. พะเยา: ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ใจ
สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติฉบับที่ 12. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุหต หมดอดัม. (2562). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียน
เอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับ
บัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 20. 15 มีนาคม 2562. 1905-1915. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อดิศักดิ์ ดงสิงห์. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กศน.จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Hinkle, D.E. (1998). *Applied statistics for the behavioral sciences*. Boston: Houghton Mifflin.
International Society for Technology in Education. (2019). *ISTE Standards for Administrators*.
[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.epsb.ky.gov/pluginfile.php/393/mod_resource/content/1/20-14_ISTE_Standards-A_PDF.pdf สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2567.

Krejcie, R.V.& Morgan, D.W. (1970). *Educational and psychological measurement*. New York:
Minnesota University.

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจ
ในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมีนบุรี
Satisfaction Factors Affecting Customers to Choose the Services
at the Gastropub Restaurants in Minburi District

รัชริษา เกตุสาลี¹ วัชรระ ยี่สุนเทศ²
Ratcharisa Ketsalee, Watchara Yeesoontes

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมีนบุรี 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมีนบุรี 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมีนบุรี ตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) ศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการอาหารกึ่งผับในเขตมีนบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ t- test, F-test (One-Way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมีนบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด 2) ระดับความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมีนบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมีนบุรีจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมีนบุรี ที่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการอาหารกึ่งผับในเขตมีนบุรี ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ ด้านลักษณะทางกายภาพ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมีนบุรี

คำสำคัญ (Keywords): ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด; คุณภาพการให้บริการ; ร้านอาหารกึ่งผับ

Abstract

This research aims to study 1) the marketing mix factors in patronizing gastropub restaurants in the Min Buri District, 2) satisfaction levels in patronizing gastropub restaurants in the Minburi District, 3) compare the customers' satisfaction in the use of the services of a gastropub restaurant in the Minburi area according to personal information, and 4) the marketing mixed factors affecting customers' satisfaction in gastropub restaurant service in

Received: 2024-11-04 Revised: 2024-11-19 Accepted: 2024-11-21

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Student Master of Business Administration, The Graduate School, Kasem Bundit University. E-mail: meawsin04@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Advisor Master of Business Administration, The Graduate School, Kasem Bundit University. E-mail: dr.watchara@yahoo.com@gmail.com

Minburi District four hundred sets of questionnaires used as a tool for collecting data. Statistical tools used were percentage, mean, t-test, F-test (One-Way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The research findings indicated that 1) the importance level of marketing mixed factors in using semi-pub restaurant services in Min Buri district was at the highest level of importance overall. 2) The satisfaction level of customers using semi-pub restaurant services in Min Buri district was at the highest level of satisfaction overall. 3) A comparison of satisfaction levels in using semi-pub restaurant services in Min Buri district, categorized by personal information, showed that these factors affected customers' decisions to choose semi-pub restaurants in Min Buri differently. 4) Marketing mix factors influencing satisfaction in using semi-pub restaurant services in Min Buri district, including product, price, distribution channels, personnel, processes, and physical attributes, all had an impact on customers' decisions to choose semi-pub restaurants in the area.

Keywords: marketing mix factors; service quality; gastropub and restaurant

บทนำ (Introduction)

ข้อมูลจากองค์การอนามัยโลกปี 2557 ระบุว่า ประชากรทั่วโลกดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มากกว่า 38% สำหรับประเทศไทยดื่มมากเป็นอันดับที่ 78 ของโลกมีอัตราเฉลี่ย 7.1 ลิตรต่อคนและมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในกลุ่มผู้หญิง โดยสาเหตุที่หันมาดื่มเพราะต้องการผ่อนคลายจากการทำงาน การเรียน ความเหงา ต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนฝูง ประกอบกับหาซื้อง่าย ใกล้บ้าน ใกล้สถานศึกษา เดินทางไม่ถึง 5 นาทีก็หาซื้อได้แล้ว ด้านผลการสำรวจพฤติกรรมการสูบบุหรี่และการดื่มสุราของประชากร พ.ศ. 2557 ในส่วนของการดื่มสุราพบว่า ประชากรอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 54.8 ล้านคน โดยผู้ชายมีอัตราการดื่มสุราสูงกว่าหญิงประมาณ 4 เท่า เพศชายเริ่มทดลองดื่มสุราครั้งแรกตั้งแต่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ซึ่งยังอยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียน นิสิต นักศึกษา ในระดับมหาวิทยาลัย และวัยทำงานผับ บาร์ ไนท์คลับ คาเฟ่ เป็นสถานที่ดึงดูดกลุ่มวัยรุ่นให้เข้าไปใช้บริการเป็นจำนวนมากเพื่อการพบปะสังสรรค์หรือมาเพื่อผ่อนคลายความเครียดหลังจากภารกิจ การเรียน สิ้นสุดลงเสน่ห์ของธุรกิจประเภทนี้อยู่ที่บรรยากาศในการดื่มสุรา ดนตรีเพราะ ความสนุกสนานกับการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง (จุฑาทิพย์ พรหมวงศ์, 2561: 25)

ธุรกิจร้านอาหารเป็นอีกหนึ่งธุรกิจพื้นฐานที่อยู่ในสังคมไทยมานานและมีอัตราการขยายตัวที่สูงมากจนทำให้ในปัจจุบันมีอัตราการแข่งขันกันสูงในธุรกิจนี้มีความรุนแรง เพราะการขยายตัวของจำนวนร้านอาหารทำให้เกิดการกระจายตัวของลูกค้าและส่วนแบ่งการตลาด โดยที่มูลค่าตลาด ของร้านอาหารนั้นมีอัตราสูงขึ้นเรื่อยๆ จึงทำให้เกิดผลกระทบกับธุรกิจร้านอาหารที่ผับเช่นเดียวกัน โดยศูนย์วิจัยกสิกร ไทยคาดว่าตลาดธุรกิจร้านอาหารในปี 2560 จะมีมูลค่า 390,000-397,000 ล้านบาท เติบโตร้อยละ 2-4 จากในปี 2559 โดยแบ่งเป็นมูลค่า เช่นร้านอาหาร (ร้านอาหารที่มีจำนวนมากกว่า 10 สาขาขึ้นไป) จำนวน 119,000- 122,000 ล้านบาท และมูลค่าร้านอาหารทั่วไป ซึ่งส่วนใหญ่ เป็นกลุ่มร้านอาหารขนาดกลางและเล็ก 271,000-275,000 ล้านบาท จำนวนร้านอาหารมีการขยายตัวในอัตราที่สูงขึ้นเรื่อยๆ โดยข้อมูลการจดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจร้านอาหาร ในเดือนมีนาคม 2560 มีจำนวนจัดตั้งสูงเป็นอันดับที่ 3 จากจำนวน การจดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจทั้งหมด ซึ่งมี

จำนวน 75 ราย สูงกว่าเดือนก่อน (ก.พ.60) จำนวน 56 ราย คิดเป็น 47% และเมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อน (มี.ค.59) มีจำนวนสูงกว่า 10 ราย คิดเป็น 6% นอกจากนั้นมูลค่า ทุนจดทะเบียนจัดตั้งของธุรกิจประเภทนี้ในเดือน มี.ค.60 ยังมีมูลค่าสูงสุดในรอบ 1 ปี (มี.ค.9-มี.ค.60) มีมูลค่าทุน รวมทั้งสิ้น 342 ล้านบาท โดยมีธุรกิจภัตตาคาร / ร้านอาหารที่ดำเนินกิจการอยู่ทั่วประเทศทั้งหมดจำนวน 11,945 ราย โดยส่วนใหญ่จะจัดตั้งในรูปแบบบริษัทจำกัด จำนวน 10,443 ราย คิดเป็น 87.43% รองลงมาคือ ห้างหุ้น ส่วนจำกัด / ห้างหุ้น ส่วนสามัญ นิติบุคคลจำนวน 1,497 ราย คิดเป็น 12.53% ในขณะที่มีการจัดตั้งในรูปแบบ บริษัทมหาชนจำกัด มีจำนวนเพียง 5 ราย คิดเป็น 0.04% (พิชญยุทธ์ สุภาภักทรานนท์, 2561: 1)

จากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ไม่แน่นอน ทำให้ผู้บริโภคประหยัดเรื่องการใช้จ่ายซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายในการรับประทานอาหารจนทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริโภค เช่น เดิมที่เคยทานอาหารนอกบ้าน ก็เปลี่ยนเป็นมาทำอาหารภายในบ้านเพื่อลดการใช้จ่ายภายในครัวเรือน โดยจะรับประทานอาหารนอกบ้านเฉพาะมีอาหารที่จำเป็นหรือเพื่อเป็นการสังสรรค์ในเทศกาลหรือโอกาสพิเศษต่างๆ การประหยัดค่าใช้จ่ายในการรับประทานอาหารรวมถึงทางเลือกในการรับประทานอาหารที่หลากหลาย ส่งผลให้ลูกค้าที่ใช้จ่ายในการรับประทานอาหารลดลง รวมถึงมีความถี่ในการ ใช้บริการร้านอาหารลดลงซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการร้านอาหารกึ่งผับ อีกทั้งยังมีผลกระทบจากกระแสการรักษาสุขภาพ ผู้บริโภคมีการใส่ใจเรื่องสุขภาพมากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการเลือกรับประทานอาหารโดยจะเลือกอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพมากขึ้น เช่น การรับประทานอาหารผัก ผลไม้ และธัญพืช การลดน้ำตาล เกลือ และไขมัน และลดการสังสรรค์ในเวลากลางคืนเพื่อพักผ่อนให้เพียงพอ ซึ่งสามารถสังเกต ได้จากพฤติกรรมในสังคมที่เปลี่ยนไป เช่น เทรนด์การวิ่งออกกำลังกาย ทำให้การใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับลดลงและส่งผลทำให้ร้านอาหารกึ่งผับหลายๆแห่งที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะปัจจุบันได้ต้องปิดตัวลงไปการดำเนินธุรกิจร้านอาหารกึ่งผับ นักลงทุนและผู้ประกอบการต้องมีความรู้และทักษะการบริหารที่เกี่ยวกับด้านสินค้าและการบริการ ประกอบกับเงินทุนจำนวนมากซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงาน เพราะธุรกิจร้านอาหารกึ่งผับนี้จำเป็นที่จะต้องมีการจ้างในการดำเนินธุรกิจบริการเช่น พนักงานเสิร์ฟ หรือ พนักงานประกอบอาหาร อีกทั้งธุรกิจร้านอาหารกึ่งผับนี้เป็นธุรกิจที่มีลักษณะคล้ายกับสถานบันเทิง ซึ่งอาจจะมีค่าใช้จ่ายบางส่วนที่ไม่สามารถมองเห็นหรือคาดเดาได้ที่จำเป็นจะต้องจ่ายเพื่อลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับภาครัฐและเอกชน เพราะฉะนั้นการที่จะดำเนินกิจการร้านอาหารกึ่งผับได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาลักษณะของลูกค้าที่มาใช้บริการปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า และพฤติกรรมในการบริโภคของลูกค้าที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในเขตมินบุรี เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงการดำเนินกิจการธุรกิจร้านอาหารกึ่งผับให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสามารถอยู่รอดได้ในปัจจุบัน (พิชญยุทธ์ สุภาภักทรานนท์, 2561: 2)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการให้บริการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการเพื่อเพิ่มจำนวนลูกค้ามาใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี

3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมีนบุรีตามข้อมูลส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการอาหารกึ่งผับในเขตมีนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็น วิธีค้นคว้าหาความจริง และใช้วิธีการทางสถิติมาช่วยวิเคราะห์ประมวลผล เพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมีนบุรี โดยอาศัยทฤษฎีส่วนประสมทางการตลาด Marketing Mix ของ Kotler (2016) ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านลักษณะทางกายภาพ และศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีความพึงพอใจประกอบไปด้วย การให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการอย่างเพียงพอ การบริการที่ตรงต่อเวลา การให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้บริการอย่างก้าวหน้า

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้ที่ใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมีนบุรี เลือกตัวอย่างจำนวน 400 ราย การศึกษาในครั้งนี้ ใช้การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample size) แบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ของ W.G. Cochran (1977: 3) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการคำนวณ จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ราย แต่ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลไม่สมบูรณ์ครบถ้วน ทางผู้ศึกษาจึงได้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 400 ราย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ ร้านอาหารกึ่งผับในเขตมีนบุรี แขวงมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา มีถุนายน พ.ศ. 2567-เดือนกันยายน พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ แบบสอบถาม ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมีนบุรี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การศึกษาค้นคว้าเอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.2 การศึกษาแบบสอบถามข้อมูลที่ได้ จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทั้งในรูปแบบแจกแบบสอบถามโดยตรงและแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 400 ชุด และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยอธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์และผู้ตอบแบบสอบถามตัวแปรต่าง ๆ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐาน t-test, F-test, (One-way ANOVA), (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี

ตารางที่ 1 แสดงระดับความสำคัญปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรีผลวิจัยปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7Ps

ลำดับ	ส่วนผสมทางการตลาด (7Ps)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1	ด้านราคา	4.71	.33184	มากที่สุด
2	ด้านผลิตภัณฑ์	4.71	.32860	มากที่สุด
3	ด้านกระบวนการ	4.68	.30048	มากที่สุด
4	ด้านบุคคล	4.67	.32280	มากที่สุด
5	ด้านการส่งเสริมการตลาด	4.64	.39341	มากที่สุด
6	ด้านลักษณะทางกายภาพ	4.63	.32764	มากที่สุด
7	ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	4.63	.33972	มากที่สุด
	รวม	4.67	.26697	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี อยู่ระดับสำคัญมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = .26697) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านราคา ($\bar{x} = 4.71$, S.D. = .33184) มาเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ($\bar{x} = 4.71$, S.D. = .32860) ด้านกระบวนการ ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = .30048) ด้านบุคคล ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = .32280) ด้านการส่งเสริมการตลาด ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = .39341) ด้านลักษณะทางกายภาพ ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = .32764) และ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = .33972) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับใน เขตมินบุรี

ตารางที่ 2 ตารางแสดงระดับความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับใน เขตมินบุรี

ลำดับ	ความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1	การให้บริการอย่างเสมอภาค	4.72	.33153	มากที่สุด
2	การบริการที่ตรงต่อเวลา	4.69	.32870	มากที่สุด
3	การให้บริการอย่างต่อเนื่อง	4.68	.33159	มากที่สุด
4	การให้บริการอย่างเพียงพอ	4.68	.31897	มากที่สุด
5	การให้บริการอย่างก้าวหน้า	4.66	.35799	มากที่สุด

	รวม	4.69	.29312	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับใน เขตมินบุรีอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = .29312) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับพอใจมากที่สุด 4 รายการ ประกอบด้วย การให้บริการอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = .33153) รองลงมา การบริการที่ตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = .32870) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = .33159) การให้บริการอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = .31897) และการให้บริการอย่างก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = .35799) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	การตัดสินใจ		Sig	ผลการทดสอบ
	t	F		
เพศ	.731		.465	ไม่แตกต่าง
อายุ		2.244	.107	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา		6.548	.002*	แตกต่าง
อาชีพ		4.453	.035*	แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		1.416	.228	ไม่แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรีที่แตกต่างกัน พบว่า ข้อมูลระดับการศึกษา อาชีพ แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี ที่แตกต่างกัน และส่วนข้อมูล เพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรีที่ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี

ส่วนประสมทางการตลาด	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant)	.492	.151		3.257	.001	
ด้านผลิตภัณฑ์	.131	.037	.147	3.524	.001*	มี
ด้านราคา	.163	.038	.184	4.252	.001*	มี

ส่วนประสมทางการตลาด	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	.088	.038	.101	2.323	.021*	มี
ด้านการส่งเสริมการตลาด	-.028	.029	-.038	-.967	.334	ไม่มี
ด้านบุคคล	.083	.040	.091	2.047	.041*	มี
ด้านกระบวนการ	.196	.043	.201	4.585	.001*	มี
ด้านลักษณะทางกายภาพ	.266	.043	.297	6.148	.001*	มี

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี ความถี่ต่อครั้ง พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ (Sig = .001) ด้านราคา (Sig = .001) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Sig = .021) ด้านบุคคล (Sig = .041) ด้านกระบวนการ (Sig = .001) ด้านลักษณะทางกายภาพ (Sig = .001) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้

1. จากการศึกษาในระดับความสำคัญของระดับความสำคัญปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทตยา แซ่ตัน (2566: 34) พบว่า ส่วนประสมทางการตลาด ทั้ง 7 ด้าน คือด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านสถานที่ ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการให้บริการ และด้านลักษณะทางกายภาพ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

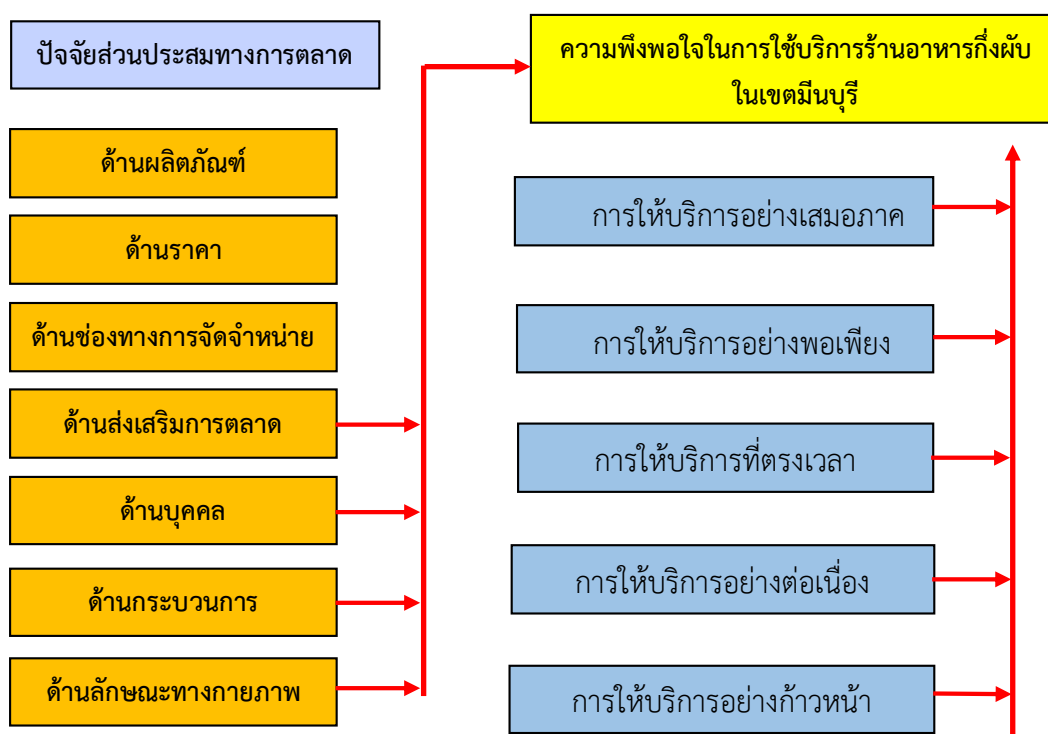
2. จากการศึกษาในระดับความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับใน เขตมินบุรี พบว่า คุณภาพการให้บริการด้าน การให้บริการอย่างเสมอภาค ด้านการบริการที่ตรงต่อเวลา ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ในภาพรวมของความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย วัฒนพานิช (2566: 164) พบว่าความสำคัญกับคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด

3. จากการศึกษาการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรีที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์ยุกต์ สุภาภทรานนท์ (2561: 45) พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้บริการ ร้านอาหารกึ่งผับในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

4. จากการศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหาร

กึ่งผับในเขตมินบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านลักษณะทางกายภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐดนัย วัฒนพานิช (2566: 165) พบว่า ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านลักษณะทางกายภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย พบว่าปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านลักษณะทางกายภาพอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด และมีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี ที่แตกต่างกัน พบว่า ข้อมูลระดับการศึกษา อาชีพ แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี ที่แตกต่างกัน และส่วนข้อมูล เพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรีที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้ประกอบการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี ควรให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์ อาหารมีรสชาติและสะอาด รสชาติอาหารมีคุณภาพได้มาตรฐาน มีการจัดตกแต่งจานอาหารที่สวยงาม เหมาะสมและคุ้มค่ากับราคาที่ลูกค้าต้องจ่าย และดีใจเปิดเพลงสนุก ทันสมัย

1.2 ผู้ประกอบการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี ควรให้ความสำคัญกับราคา รายการอาหารมีการแสดงป้ายราคากำกับชัดเจน อาหารมีราคาเหมาะสม ไม่เอาเปรียบลูกค้าแสดงถึงความตรงไปตรงมาจริงใจไม่เอาเปรียบผู้บริโภค ราคาอาหารเหมาะสมกับคุณภาพอาหาร เครื่องดื่มแอลกอฮอล์มีราคาที่เหมาะสม ให้ลูกค้าสัมผัสได้ว่าสิ่งที่ได้รับมานั้นคุ้มค่ากับราคาที่จ่ายไป

1.3 ผู้ประกอบการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี ควรให้ความสำคัญกับช่องทางการจัดจำหน่าย การเลือกทำเลที่ตั้งของร้านอาหารที่สะดวกต่อการเดินทาง ป้ายชื่อร้านอาหารเป็นจุดเด่น สังเกตได้ง่าย มีช่องทางการติดต่อที่สะดวกหลากหลาย

1.4 ผู้ประกอบการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการตลาด การจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายที่น่าสนใจ การรับสมัครสมาชิกเพื่อให้ได้รับสิทธิพิเศษ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารหรือ โปรโมชั่นผ่านสื่อต่างๆ และมีการจัดกิจกรรมสมนาคุณในโอกาสพิเศษ เช่น วันเกิดหรือ วันหยุดเทศกาล

1.5 ผู้ประกอบการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี ควรให้ความสำคัญกับบุคคล การจัดพนักงานให้มีจำนวนเพียงพอต่อการให้บริการ มีความเชี่ยวชาญและคล่องแคล่วในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว เอาใจใส่ลูกค้า และกระตือรือร้นในการให้บริการ เป็นกันเองสร้างความประทับใจให้ลูกค้าได้เสมอ มีความรวดเร็วในการรับชำระเงินและมีความถูกต้อง และพนักงานสามารถแนะนำอาหารเครื่องดื่มได้เป็นอย่างดีเพื่อสร้างความพึงพอใจ ให้ลูกค้ามีความประทับใจ และกลับมาใช้บริการซ้ำ

1.6 ผู้ประกอบการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการ การจัดระบบการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง มีการบริการที่ได้คุณภาพมาตรฐาน ตอบสนองได้ตรงตามความคาดหวังของลูกค้า

1.7 ผู้ประกอบการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี ควรให้ความสำคัญกับลักษณะทางกายภาพ การจัดสถานที่ ตกแต่งร้านให้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ระบบแสงสว่างและอุณหภูมิในร้านมีความเหมาะสม ที่จอดรถเพียงพอและปลอดภัย จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและให้ความบันเทิงตามพฤติกรรมของกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับของผู้ใช้บริการในเขตมินบุรี ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพิ่มเติมด้วย วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตพฤติกรรม หรือใช้ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถามโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องพฤติกรรมของลูกค้าที่มาใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับในเขตมินบุรี ซึ่งสามารถนำข้อมูลพฤติกรรมลูกค้ามาประกอบกับปัจจัยต่างๆที่ได้ทำการศึกษาและสามารถวิเคราะห์เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อมูลและ ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ และสามารถพัฒนารูปร่างได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

จุฑาทิพย์ พรหมวงศ์. (2561). พฤติกรรมการใช้บริการผับและสถานบันเทิงรอบสถานศึกษาของนักศึกษา มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ณัฐดนัย วัฒนพานิช. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านอาหารขนาดกลางร่วมสมัยใน **จังหวัดปทุมธานี**. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยดุสิตธานี.
- พิชญ์ยุกต์ สุภาภักทรานนท์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับของ **ผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เทตยา แซ่ตัน. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวต่อการเลือกร้านอาหารท้องถิ่นใน **จังหวัดเชียงใหม่**. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Cochran, W. G. (1977). **Sampling techniques**. (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Kotler, P. (2016). **Marketing management: Analysis, planning, implementation and control**. (15th Global ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับความสำเร็จของการดำเนินงาน
กศน.ตำบล 5 ดีพรีเมียม สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย
Relationship between Management Factors and the Success of NFE
Subdistrict 5 D Premium Operations of Chiang Rai Provincial Office Learning
Encouragement

ณัฐวุฒิ จันทรแสง¹ คทาเทพ จันทรเจริญ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³

Natthawut chanSaeng, Katathep Chancharoen, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย 2) ศึกษาความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน. 5 ดีพรีเมียม ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน. 5 ดีพรีเมียม ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามระดับปัจจัยการบริหารจัดการและแบบสอบถามระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน. 5 ดีพรีเมียม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีพรีเมียม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยการบริหารจัดการกับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีพรีเมียม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ (Keywords) : ปัจจัยการบริหารจัดการ; กศน.ตำบล 5 ดีพรีเมียม; กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.)

Abstract

This research aimed to 1) study the management factors of Chiang Rai Provincial Office Learning Encouragement. 2) study the success of implementing NFE Subdistrict 5 D Premium operations of Chiang Rai Provincial Office Learning Encouragement, and 3) study the relationship between management factors and the success of NFE Subdistrict 5 D Premium operations of Chiang Rai Provincial Office Learning Encouragement. This is quantitative research. A sample of 186 people was used. The instruments used were the management

Received: 2024-11-04 Revised: 2024-11-20 Accepted: 2024-11-21

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเชียงราย Student Master of Education Program in Educational Administration Graduate School, Chiang Rai Collage. E-mail: n0873578189@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author. E-mail: katatap@crc.ac.th

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiang Rai College. Corresponding author. E-mail: dr.w.siririth@gmail.com

factor level questionnaire and the success level questionnaire of NFE Subdistrict 5 D Premium operations. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research results found that 1) the overall level of management factors was at the highest level, 2) the overall level of success of NFE Subdistrict 5 D Premium operations was at the highest level, and 3) the management factors and the success of NFE Subdistrict 5 D Premium operations were positively related at a moderate level with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: DOLE; management factors; NFE Sub district 5 D Premium operations

บทนำ (Introduction)

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้ดำเนินนโยบาย "กศน.ตำบล 5 ดี พรีเมียม" ตั้งแต่ปี 2563 โดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ตำบลผ่านการพัฒนาด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเสริมสร้างสุขภาพกายและใจ การพัฒนาทักษะอาชีพ การเสริมสร้างความร่วมมือในชุมชน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ประชาชนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต มีสุขภาพกายและใจที่ดี เสริมสร้างเศรษฐกิจของครอบครัว สร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีของชุมชน และรักษาสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีเกณฑ์การประเมินตามนโยบาย คือ ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ (Good Teacher) สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี (Good Place Best-Check in) กิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (Good Activities) ภาคีเครือข่ายที่ดี (Good Partnership) และนวัตกรรมที่มีประโยชน์ (Good Innovation) พร้อมทั้งมีการประกวดแข่งขันคัดเลือก กศน.ตำบล เป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบคุณภาพในระดับประเทศ ระดับภาค จากตัวแทนระดับจังหวัดแต่ละแห่ง (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2565)

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ได้ดำเนินกิจกรรมตามมาตรฐานการพัฒนา "กศน.ตำบล 5 ดี พรีเมียม" ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพโดยใช้เกณฑ์การประเมิน "กศน. ตำบลต้นแบบ 5 ดี พรีเมียม" โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพ กศน.ตำบล ในระดับจังหวัด ปัจจุบันสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย มี กศน.ตำบลที่ผ่านการคัดเลือกให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบ จำนวน 4 แห่ง เป็นตัวแทนระดับจังหวัดจาก กศน.ตำบลในสังกัดทั้งสิ้น 124 แห่ง และยังมี กศน.ตำบลที่ไม่ได้รับการคัดเลือกเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบ จำนวน 120 ตำบล ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยในการบริหารจัดการหลาย ๆ ด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ กศน. 5 ดี พรีเมียม การศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีพรีเมียม สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย สามารถใช้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานตามนโยบาย "กศน.ตำบล 5 ดี พรีเมียม" เพื่อการวางแผนที่จะช่วยตอบสนองต่อการพัฒนาได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีฟรีเมี่ยม ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีฟรีเมี่ยม สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดี ฟรีเมี่ยม สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ปัจจัยการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และ 4) ด้านการบริหารจัดการ จากแนวคิดปัจจัยการบริหารจัดการ 4M ของ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550: 22-24; Bartol & Martin, 1994: 7) และความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดี ฟรีเมี่ยม ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน 2) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 3) คุณภาพกิจกรรมการเรียนรู้ 4) ภาควิชาเครือข่าย และ 5) นวัตกรรม ตามเกณฑ์การประเมิน 5 ด้าน ในคู่มือการประเมิน กศน.ตำบลต้นแบบ 5 ดีฟรีเมี่ยม (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2565) ดังนี้

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ บุคลากรของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และบุคลากรจ้างเหมา ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ทั้งหมด 18 แห่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ 2567 จำนวน 353 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2562: 18) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย จำนวน 18 แห่ง คือ 1) สกร.ระดับอำเภอเมืองเชียงราย 2) สกร.ระดับอำเภอเชียงของ 3) สกร.ระดับอำเภอเชียงแสน 4) สกร.ระดับอำเภอดอยหลวง 5) สกร.ระดับอำเภอเทิง 6) สกร.ระดับอำเภอป่าแดด 7) สกร.ระดับอำเภอพาน 8) สกร.ระดับอำเภอพญาเม็งราย 9) สกร.ระดับอำเภอขุนตาล 10) สกร.ระดับอำเภอแม่จัน 11) สกร.ระดับอำเภอแม่ฟ้าหลวง 12) สกร.ระดับอำเภอแม่ลาว 13) สกร.ระดับอำเภอแม่สาย 14) สกร.ระดับอำเภอเวียงแก่น 15) สกร.ระดับอำเภอเวียงเชียงรุ้ง 16) สกร.ระดับอำเภอเวียงชัย 17) สกร.ระดับอำเภอเวียงป่าเป้า 18) สกร.ระดับอำเภอแม่สรวย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เดือน มีนาคม 2566 ถึงวันที่ 30 สิงหาคม 2567

1.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระที่ 1 คือ ปัจจัยการบริหารจัดการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด เชียงราย ประกอบด้วย 1) บุคลากร 2) งบประมาณ 3) วัสดุอุปกรณ์ 4) การบริหารจัดการ

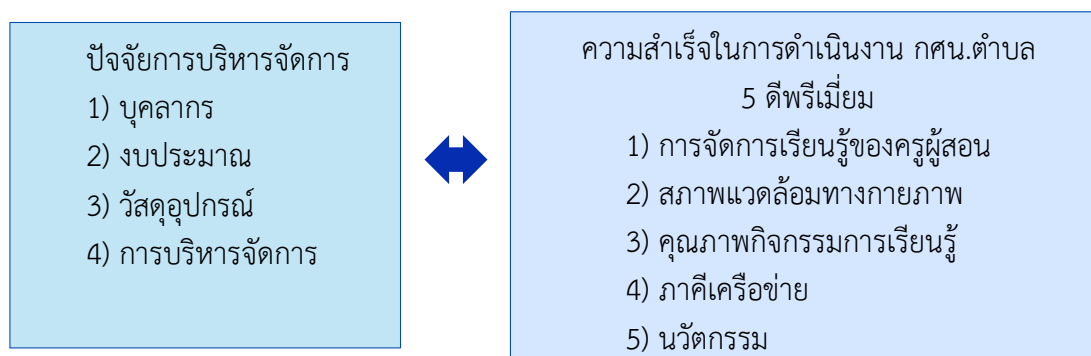
ตัวแปรอิสระที่ 2 คือ ความสำเร็จในการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีพรีเมียม สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน 2) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 3) คุณภาพกิจกรรมการเรียนรู้ 4) ภาควิเคราะห์ 5) นวัตกรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระที่ 1

ตัวแปรอิสระที่ 2



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย ปัจจัยการบริหารจัดการกับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีพรีเมียม สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่พัฒนาขึ้นมาโดยผู้วิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2) ระดับปัจจัยการบริหารจัดการ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท จำนวน 26 ข้อ ตอนที่ 3) ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีพรีเมียม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท จำนวน 34 ข้อ มีการตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ และส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google form ตามความเหมาะสม เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับสถานศึกษาบางแห่ง ใช้เวลา 1-2 เดือน ในการเก็บข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและสมบูรณ์ จำนวน 186 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

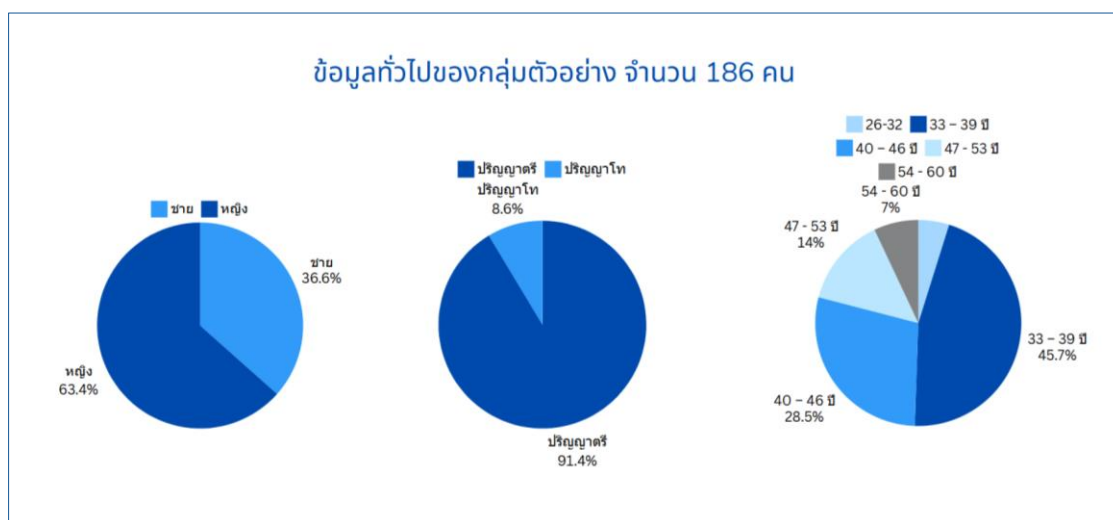
4.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารจัดการ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีพรีเมียม สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน. ตำบล 5 ดีพรีเมียม สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน นำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ขนาดความสัมพันธ์ Bartz, (1999) อ้างถึงใน ชูศรีวงศ์รัตน์ (2553: 316)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 91.40 มีอายุระหว่าง 33 – 39 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 ดังภาพที่ 2

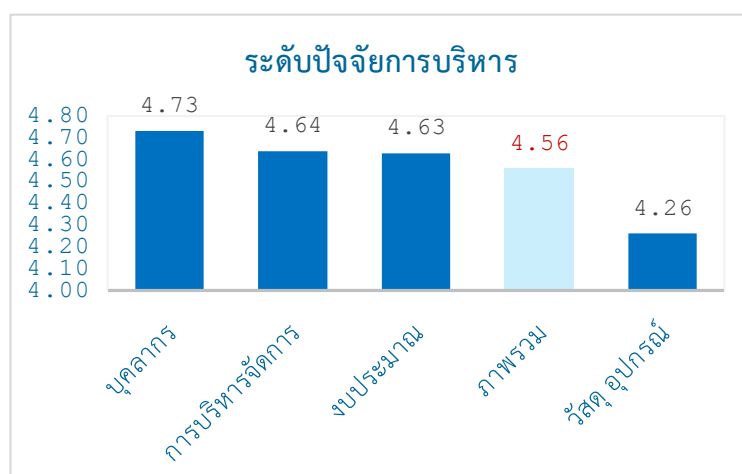


ภาพที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. ระดับปัจจัยการบริหารจัดการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 4.73) รองลงไปคือ การบริหารจัดการ (ค่าเฉลี่ย = 4.64) งบประมาณ (ค่าเฉลี่ย = 4.63) และ วัสดุอุปกรณ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.26) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1 และภาพที่ 3

ตารางที่ 1 ปัจจัยการบริหารจัดการของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

ข้อ	ปัจจัยการบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	บุคลากร	4.73	0.39	มากที่สุด	1
2	งบประมาณ	4.63	0.55	มากที่สุด	3
3	วัสดุ อุปกรณ์	4.26	0.72	มาก	4
4	การบริหารจัดการ	4.64	0.52	มากที่สุด	2
รวม		4.56	0.53	มากที่สุด	

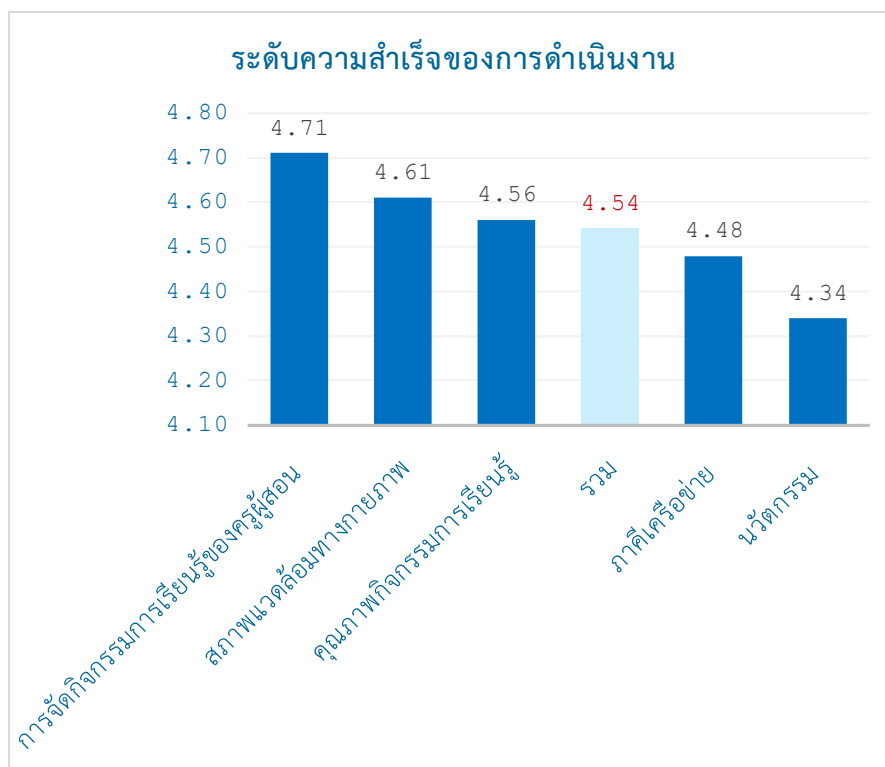


ภาพที่ 3 ระดับปัจจัยการบริหารจัดการของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

3. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีฟรีเมี่ยม สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ค่าเฉลี่ย = 4.71) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย = 4.61) คุณภาพกิจกรรมการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย = 4.56) ภาควิชาเครือข่าย (ค่าเฉลี่ย = 4.48) และ ด้านนวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.34) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2 และภาพที่ 4

ตารางที่ 2 ความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีฟรีเมี่ยม ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

ข้อ	ความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีฟรีเมี่ยม	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน	4.71	0.47	มากที่สุด	1
2	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.61	0.52	มากที่สุด	2
3	คุณภาพกิจกรรมการเรียนรู้	4.56	0.24	มากที่สุด	3
4	ภาควิชาเครือข่าย	4.48	0.49	มาก	4
5	นวัตกรรม	4.34	0.40	มาก	5
รวม		4.54	0.19	มากที่สุด	



ภาพที่ 4 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีพรีเมียม สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีพรีเมียม ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .620$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีพรีเมียม ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

กศน.ตำบล 5 ดีพรีเมียม ปัจจัยการบริหารจัดการ	Y ₁ ครูผู้สอน	Y ₂ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	Y ₃ คุณภาพกิจกรรมการเรียนรู้	Y ₄ ภาควิชา	Y ₅ นวัตกรรม	Y _{total}
X ₁ บุคลากร	.895**	.878**	.475**	-.556**	-.383**	.596**
X ₂ งบประมาณ	.959**	.961**	.476**	-.530**	-.398**	.680**
X ₃ วัสดุ อุปกรณ์	.913**	.943**	.460**	-.706**	-.566**	.483**
X ₄ การบริหารจัดการ	.972**	.979**	.540**	-.574**	-.447**	.669**
X _{total}	.971**	.980**	.504**	-.626**	-.480**	.620**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ระดับปัจจัยการบริหารจัดการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากร รองลงไป คือ การบริหารจัดการ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการ 4M อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรแสดงออกถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีการประสานงานที่คล่องตัว เกิดประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น มีการวางแผนที่ชัดเจนและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมถึงมีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งมีการควบคุมการใช้จ่าย การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ มีสื่อ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอเหมาะสม รวมถึงสถานศึกษามีจำนวนผู้เรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และได้จัดทำข้อมูลในระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ (DMIS) ในการนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดระบบบริหารอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ ที่ช่วยยืดอายุการใช้งานและลดการเกิดปัญหาในการทำงาน ส่งผลให้ระดับปัจจัยการบริหารจัดการของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ เทวตา สหัสสธารา (2567: 240) ที่พบว่า การปรับใช้ปัจจัยการบริหาร 4 M ในสถานศึกษาองค์กรหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้องค์กรสามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุค และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ทศนีย์ สุขทวี (2559: 241) ที่ศึกษาระดับการบริหารจัดการตามหลักบริหาร 4 M พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากร ตามลำดับ และสอดคล้องกับ แก้วกาญจน์ กิมาสุวัฒน์ (2564: 91) ที่พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีองค์ประกอบของด้านงบประมาณ ด้านการบริหาร และด้านบุคลากรรวมอยู่ด้วย

2. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีฟรีเมียม ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คุณภาพกิจกรรมการเรียนรู้ ภาควิชาเครือข่าย และนวัตกรรมตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีฟรีเมียม 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ Good Teacher (ครูดี) ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้ Good Place Best-Check in (สถานที่ สภาพแวดล้อมดี) ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีสมาธิและความกระตือรือร้นในการเรียน Good Activities (กระบวนการเรียนรู้ดี) การมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีคุณภาพ ช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ในหลากหลายด้าน Good Partnership (ภาควิชาเครือข่ายดี) การมีเครือข่ายภาคีที่เข้มแข็ง ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงาน กศน. ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ Good Innovation (นวัตกรรมดี) การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ช่วยเพิ่มความน่าสนใจและประสิทธิภาพของการเรียนการสอน และสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายตามแนวทางอย่างต่อเนื่อง

มาตลอด ในการพัฒนาและปรับปรุง กศน.ตำบล ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ นิตยา ชันเดช (2565: 94) แก้วกาญจน์ กิมาสุวัฒน์ (2564: 98) นฤกร ปิ่นพุ่มโพธิ์ (2560: 88) ที่พบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหาร อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีพริเมียม ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนาปัจจัยการบริหารจัดการของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงรายในการพัฒนาคน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ การบริหารการเงิน โดยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายและการวางแผนงบประมาณ มีการจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่ลดการสิ้นเปลืองและการใช้ทรัพยากร การปรับปรุงวิธีการโดยนำแนวทางใหม่ ๆ และนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงาน ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพความสำเร็จของการดำเนินงานของ กศน.ตำบล 5 ดีพริเมียมในจังหวัดเชียงราย ซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการพัฒนาปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ให้สามารถสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืนและมีผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม (2564) ที่พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยคือ ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการจัดการ ด้านบุคลากร และด้านสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับ ธนวรรณ ทองคำสุก (2559) ที่พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสภาพการบริหารงานพัสดุของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมทั้งยังสอดคล้องกับ สุธีรา บุญพรวงศ์ (2566: 49) ที่พบว่า ปัจจัยการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ทรัพยากรเป็นพื้นฐานสำคัญที่สถานศึกษานำมาใช้เป็นปัจจัยในการดำเนินงานให้เป็นไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งปัจจัยการบริหารหรือทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ เป็นหลักการบริหารสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการ ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีทักษะความรู้ความสามารถเหมาะสมในหน้าที่ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา มีการสนับสนุนงบประมาณ แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณของสถานศึกษา เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจัดการเรียนการสอนให้ครอบคลุมตามภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษามีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษา เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียนและบุคลากรและใช้สิ้นเปลืองน้อยที่สุดหรือเกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนการบริหารจัดการนั้นเป็นกระบวนการในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยการบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ และการบริหารทั่วไป โดยสถานศึกษาได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย แผนงาน และกลยุทธ์ เพื่อการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ ดังนั้น ปัจจัยการบริหารจัดการก็ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการ “กศน.ตำบลต้นแบบ 5 ดีพริเมียม” ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนด ส่งผลให้การดำเนินงาน กศน.

ตำบล 5 ดีพรีเมียม ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการเพื่อผ่านเกณฑ์การประเมิน “กศน.ตำบลต้นแบบ 5 ดีพรีเมียม” ที่ประกอบด้วย ครูดี สถานที่ดี กิจกรรมดี เครือข่ายดี และมีนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ดีมีประโยชน์มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยการบริหารจัดการของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ในด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ให้เพียงพอ เหมาะสมต่อความต้องการใช้ในการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีพรีเมียม

1.2 ความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีพรีเมียม ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ในด้านนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้นำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นำนวัตกรรมที่เกิดจากการพัฒนามาใช้หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีพรีเมียม ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย พบว่าความสัมพันธ์ทางลบระหว่างความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีพรีเมียมกับปัจจัยการบริหารจัดการด้านภาคีเครือข่าย ในด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าความสัมพันธ์ทางลบระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในระดับพื้นที่ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของ กศน.ตำบล ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอื่นที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน กศน.ตำบล 5 ดีพรีเมียม เพิ่มเติมในบริบทของ กศน.แต่ละตำบล

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการดำเนินงาน กศน. 5 ดีพรีเมียม

เอกสารอ้างอิง (References)

- แก้วกาญจน์ ภิมานุวัฒน์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โพรเกรสซิฟ.
- ทัศนีย์ สุขทวี. (2559). การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ตามหลักการบริหาร 4M โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 6(2): 238-244.

- เทวตา สหัสสธารา. (2567). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร. 7(3): 233-245.
- ธนวรรณ ทองคำสุก. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานพัสดุของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นฤกร ปันพุ่มโพธิ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 13(1): 81-96.
- นิตยา ชันเดช. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วัลลภ รัฐฉัตรนันท. (2562). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย มายาคติในการใช้สูตรของทาลูยามาเน่ และเครทซี-มอร์แกน. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา. 8(1): 11-28.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2565). แนวทางการประเมินคัดเลือกคน. ตีพิมพ์แบบ 5 ดี ฟรีมีเยม ประจำปีงบประมาณ 2565. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: E-office: สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดจันทบุรี. http://chan.nfe.go.th/e_office/photo/4779_2.pdf. สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2567.
- สุธีรา บุญพรวงศ์. (2566). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ศรีนครินทรวิโรฒ. 24(1): 49-74.
- สุภาพรณ์ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- สุภาพรณ์ เทียงทางธรรม. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยใช้สมองเป็นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Bartol, K. M. & Martin, David C. (1994). *Management*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill, Inc.



การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาภาครัฐ
สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

The School Administrators Affecting the Effectiveness of Public Educational
Institutions under the Vocational Institutions in Chiang Rai Province

ธัญญรัตน์ จำรัส¹ อิศเรศ จันทร์เจริญ² คทาเทพ จันทร์เจริญ³

Tanyarat Chamras, Itsared Chanjarean, Katatap Chanjarean

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย 2) ระดับประสิทธิผลสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย และ 3) การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย จำนวน 260 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป, การบริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ทางสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.18, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.530) 2) ประสิทธิผลสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.479) และ 3) การบริหารสถานศึกษา ด้านวิชาการ (X_4) ด้านพัฒนาการเรียนการสอน (X_3) และ ด้านบริหารทรัพยากร (X_1) ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายเท่ากับ 0.862 และทำนายได้มีประสิทธิภาพ 74.3% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.245 + 0.424 (X_4) + 0.189 (X_3) + 0.082 (X_1)$$

คำสำคัญ (Keywords) การบริหาร; การบริหารสถานศึกษา; ประสิทธิผลสถานศึกษาภาครัฐ

Abstract

The study was quantitative research. The objectives of this research were to study: 1) the school administrators under the vocational institutions in Chiang Rai province; 2) the effectiveness of the schools under the vocational institutions in Chiang Rai province; and 3) the school administrators affecting the effectiveness of the public educational institutions

Received: 2024-11-08 Revised: 2024-11-21 Accepted: 2024-11-23

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail tanya.chamras@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: citsared@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail: kcatatap@gmail.com

under the vocational institutions in Chiang Rai province. A sample group consisted of 260 people under the vocational institutions in Chiang Rai province, using Stratified Random Sampling method. The research instrument was a questionnaire about the school administrators and the effectiveness of the schools. Data analyses were processed by these statistical tools: mean, standard deviation, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were: 1) the level of the school administrators under the vocational institutions in Chiang Rai province, overall was at the high (mean = 4.18, standard deviation = 0.530). 2) The level of the effectiveness of the schools under the vocational institutions in Chiang Rai province overall was at the high (mean = 4.15, standard deviation = 0.479). Also, 3) The school administrators from academic department (X_4), student affairs development (X_3), and resource management department (X_1) affected the effectiveness of public educational institutions under the vocational institutions in Chiang Rai province, with the statistical significant ($\hat{Y}_{tot}$) at .01, and the multiple correlation coefficient at 0.862, then, the forecasting equations ability at 74.3, and the standard error of estimate at 0.23369. The results were analyzed and written as a simple regression below.

$$\hat{Y}_{tot} = 1.245 + 0.424 (X_4) + 0.189 (X_3) + 0.082 (X_1)$$

Keywords: Administration; School Administrators;
effectiveness of public educational Institutions

บทนำ (Introduction)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติการกิจในการบริหารงานตามมาตรฐานตำแหน่งให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นกระบวนการที่สำคัญ ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างมืออาชีพ ในการบริหารงานได้อย่างราบรื่น รวมทั้งการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและรับผิดชอบร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน เนื่องจากในปัจจุบันการทำงานเป็นการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่แตกต่างมาผสมผสาน ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมที่สามารถ เชื่อมโยงสมาชิกให้ทำงานร่วมกันได้ เข้าใจความต้องการของผู้บริหารนโยบายและ เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน จึงสามารถมองปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างรอบด้านและเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและ สนับสนุน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่ต้องรับผิดชอบต่อการกิจต่าง ๆ ในสถานศึกษาอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการตัดสินใจและ แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับของ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

การบริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบในการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่ประสบความสำเร็จย่อมมีการบริหารที่แตกต่างไปตามบริบทแต่ละสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นไปตามกระแสของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเกิดจากการบริหารที่ดี มีองค์ประกอบที่ครบถ้วนดังนั้น รัฐบาลจึง

ตระหนักความสำคัญของผู้เรียนอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ มีความพยายามดำเนินการปฏิรูปอาชีวศึกษาของประเทศไทยสู่มาตรฐานสากล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์เชิงนโยบายในการกำกับติดตาม แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลตลอดจนเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อม ชุมชน นำมาซึ่งความสำเร็จของสถานศึกษาตามต้องการของสังคม และดำรงอยู่ด้วยศักยภาพที่มั่นคง และสามารถปรับตัว ได้เท่าทันสภาพการณ์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิด การบริหารสถานศึกษา ตามระเบียบ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552: 5) จำนวน 4 ด้าน คือ 1). ด้านบริหารทรัพยากร 2). ด้านแผนงานและความร่วมมือ 3). ด้านพัฒนากิจกรรมนักเรียน นักศึกษา และ 4). ด้านวิชาการ และประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวภาครัฐ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ ทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1). ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2). ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 3). ด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และ 4). ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐ เชียงราย รวมทั้งสิ้น 788 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 24 คน ครูผู้สอน จำนวน 553 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 211 คน 8 สถานศึกษา (สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย จำนวน 8 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย วิทยาลัยเทคนิคเทิง วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง และวิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566 ถึง เดือน เมษายน พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับ การบริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ และตอนที่ 3 สอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย จำนวน 40 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการวิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย จำนวน 8 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จำนวน 260 ฉบับ พร้อมสอดซองเปล่าติดดวงตราไปรษณียากรเพื่อความสะดวกในการส่งคืน โดยกำหนดระยะเวลาในการส่งกลับภายใน 1 สัปดาห์

3.3 สำหรับแบบสอบถามที่ไม่ได้ส่งกลับคืนภายในเวลาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้สอบถามไปยังสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

3.4 ทำการรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวนทั้งสิ้น 260 ฉบับ และได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งพบว่า แบบสอบถามทุกฉบับมีความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์การบริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.3 วิเคราะห์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.4 การวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ภาครัฐ จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย(Research Results)

จากผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 151 คน (ร้อยละ 58.10) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 113 คน (ร้อยละ 43.50) ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 193 คน (ร้อยละ 74.20) มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 10-15 ปี จำนวน 156 คน (ร้อยละ 60.00) และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 213 คน (ร้อยละ 81.90)

2. การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.530) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

การบริหารสถานศึกษา	การบริหาร		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลค่า
1) ด้านบริหารทรัพยากร	4.21	0.581	มาก
2) ด้านแผนงานและความร่วมมือ	4.19	0.638	มาก
3) ด้านพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา	4.12	0.635	มาก
4) ด้านวิชาการ	4.20	0.629	มาก
รวมเฉลี่ย	4.18	0.530	มาก

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.459) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	ประสิทธิภาพ		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลค่า
1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.19	0.557	มาก
2) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.09	0.610	มาก
3) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร	4.11	0.620	มาก
4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	4.21	0.479	มาก
รวมเฉลี่ย	4.15	0.459	มาก

4. การวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในภาพรวมใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าสมการ คือ การบริหารสถานศึกษา ด้านวิชาการ (X_4) ด้านพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา (X_3) และ ด้านบริหารทรัพยากร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำงานประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม (Y_{tot}) เท่ากับ 0.862 ในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.743 หมายความว่า การบริหารสถานศึกษา สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 74.3 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.740 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ 0.23369 ในลักษณะนี้แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารสถานศึกษา ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย

ตัวแปร	b	S	β	t	P	Tolerance	VIF
(Constant)	1.245	0.		10.188*	0.00		
X_4 ด้านวิชาการ	0.424	0.	0.581	9.924**	0.00	0.292	3.421
X_3 ด้านพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา	0.189	0.	0.261	4.822**	0.00	0.341	2.931
X_1 ด้านบริหารทรัพยากร	0.082	0.	0.104	2.817**	0.00	0.737	1.357
$R = 0.862$, $R^2 = 0.743$, Adj. $R^2 = 0.740$, S.E.est = 0.23369, $F = 247.324$							

Y = ประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย

** $p < 0.01$

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.245 + 0.424 (X_4) + 0.189 (X_3) + 0.082 (X_1)$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นสำคัญที่อภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารจัดการทรัพยากรทางกายภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา มีการพัฒนาปรับปรุงระบบเครือข่ายข้อมูล และระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและใช้งานได้เหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา และภายนอกสถานศึกษา ที่อาศัยความร่วมมือกับบุคลากร และชุมชน พร้อมทั้งมีการติดตามความก้าวหน้าส่งเสริมการผลิตผลทางธุรกิจเพื่อสร้างรายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พณพร รัตนประสบ (2560: 82-85) และ ยุกตน์นัท หวานฉ่ำ (2555: 69-72) และ ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562: 65) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางการป้องกัน ดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมประกวดผลงานเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาการ มีการประเมินคุณลักษณะ/ทักษะที่เป็นของนักเรียนอยู่ในระดับสูง และผู้บริหารยังสามารถแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าของสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานของสถานศึกษา และร่วมกันพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยการ

คิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาธิกา สุวรรณศรี และนิดา เปี่ยมพีชนะ (2564: 742-755) และ ปรีชา อาริวงษ์ และสุรินทร์ ภูสิงห์ (2565: 216-223) และ ขจรเดช มิตรอุดม และนิดา เปี่ยมพีชนะ (2563: 419-429) ที่พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย พบว่า การบริหารสถานศึกษา ด้านวิชาการ (X_4) ด้านพัฒนานักเรียนนักศึกษา (X_3) และ ด้านบริหารทรัพยากร (X_1) สามารถทำนายประสิทธิภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 74.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย ได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ด้านวิชาการ ด้านพัฒนานักเรียนนักศึกษา และด้านบริหารทรัพยากร ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดและเกิดประโยชน์สูงสุด คำนึงค่าตรงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยดำเนินการยอมรับนโยบาย มาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานให้จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาระบบการคิดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ที่ต้องเกิดจากการประสานความร่วมมือจากทุกด้าน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ และมีการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560: 103-106) และ พณพร รัตนประสบ (2560: 82-85) และ ชวัญพิชชา มีแก้ว (2562: 65) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ จากการวิจัย คือ การบริหารสถานศึกษาภาครัฐ 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย ซึ่งสามารถทำนาย โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 74.3 และประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 3. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และ 4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารสถานศึกษา ควรให้ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานธุรการต่าง ๆ และมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาวางแผนเพื่อการบริหารงาน การติดตาม กำกับ ระบบการประกันคุณภาพให้มีมาตรฐานการศึกษา ควรขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารสร้างเสริมศักยภาพของนักศึกษาให้ได้ตามสมรรถนะและพัฒนางานกิจการนักเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัย ประพฤติตนเป็นคนดีต่อครอบครัว สถานศึกษา และชุมชน และผู้บริหารควรเร่งให้บุคลากรผลิตผลงานทางวิชาการให้ครอบคลุม เกิดความเหมาะสม และทันสมัยอยู่เสมอ

1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนให้ครบทุกด้าน โดยพัฒนา/ปรับปรุงในทุก ๆ ด้านในรอบปีอย่างสม่ำเสมอ และให้ครูพัฒนาสมรรถนะตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน และเกิดความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง และผู้บริหารควรปรับทางกายภาพของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานทางวิชาการ บริหารพัฒนางานนักเรียนนักศึกษา และการบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม จะส่งผลทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงรายดีขึ้นไปด้วยตามลำดับ และอย่างไรก็ตาม ก็ควรเริ่มจากการบริหารวางแผน นโยบาย และความร่วมมือก่อนเพื่อให้ การบริหารสถานศึกษาในส่วนอื่น ๆ จะได้อย่างคุ้มค่าเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยในรูปแบบการผสมผสานเพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอาชีวศึกษาในปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาวิจัยในตัวแปรอื่นที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดเชียงราย เช่น พฤติกรรมของผู้บริหาร ภาวะผู้นำ หรือ บทบาทการมีส่วนร่วมของบุคลากรครู เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ขจรเดช มิตรอุดม และนิดา เปี่ยมพีชนะ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคามวารสารวิทยาเขตร้อยเอ็ด. 9(1): 419-429.
- ธาริกา สุวรรณศรี และนิดา เปี่ยมพีชนะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคามวารสารวิทยาเขตร้อยเอ็ด. 10(1): 742-755.
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- พนพร รัตนประสบ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีชา อารีวงศ์ สุรินทร์ ภูสิงห์. (2565). ประสิทธิผลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 10(39): 216-223.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย. (2566). จำนวนครูและบุคลากร. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://lookerstudio.google.com/reporting/145a3f16-912e-4027-be5bc713803b75f0/page/p_Ouvdytjdad สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2566.

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
Happy Workplace of Educational Institutions under Phatthalung Primary
Educational Service Area Office 1

วิลาสินี ทองเอียด¹ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ²
Wilasinee Thongaiad, Rungchatchadaporn Vehachart

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 276 คน และสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .981 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และในรายด้านต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords) : องค์กรแห่งความสุข; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

Abstract

This research study aimed to: 1) study happy workplace of educational institutions and 2) compare opinions of teachers towards happy workplace based on gender, educational background, and work experience. Quantitative research format. The study selected 276 research samples through a simple random sampling method, which involved drawing lots. A sixty-item questionnaire with a reliability value of .981 was utilized. The data were analyzed by statistical software package. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA.

The research findings revealed that: 1) the happy workplace of educational institutions, both holistic and individual aspects, was at a good level; and 2) the opinions of teachers with different genders and different work experiences towards the happy workplace

Received: 2024-11-10 Revised: 2024-11-23 Accepted: 2024-11-24

¹ นิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ Graduate Student of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University, Thailand. E-mail: 661997035@tsu.ac.th

² รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ Lecturer of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University, Thailand. E-mail: rungchatchadaporn@tsu.ac.th

of educational institutions, both holistic and individual aspects, were not different. The opinions of teachers with different educational background towards happy workplace of educational institutions were holistically not different. However, it was different in the individual aspects at the significance levels of .05.

Keywords: happy Workplace; Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน ทั้งด้านการทำงาน เศรษฐกิจและสังคม ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและส่งผลต่อสภาพจิตใจ ความเครียดและความวิตกกังวล จนส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตหรือความสุขในการดำเนินชีวิต ซึ่งความสุขเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต เครือข่ายวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Solutions Network : SDSN) ขององค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ได้มีการเผยแพร่รายงานความสุขโลกประจำปี 2566 (World Happiness Report 2023) ซึ่งเป็นการจัดอันดับประเทศที่มีความสุขที่สุดในโลก (John F. Helliwell et al, 2023: 31-32)

แนวคิดดังกล่าวทำให้หลายประเทศหันมาให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของประชาชนมากกว่าการมองเพียงการเติบโตทางเศรษฐกิจ แนวคิดเรื่องความสุขมวลรวมประชาชาติ GNH (Gross National Happiness) เป็นมิติใหม่ของการพัฒนาที่มุ่งเน้นความสุขทางด้านสังคมให้ความสำคัญต่อเรื่องความอยู่ดีมีสุขของประชาชาติเป็นหลัก (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ, 2565: 18)

การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน อยู่ภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งน่านโยบายของรัฐบาลมาขับเคลื่อน เพื่อร่วมกันยกระดับคุณภาพการศึกษาเต็มกำลังความสามารถอย่างเป็นกลยุธมิตรต่อกัน ภายใต้แนวทางการทำงาน “จับมือไว้แล้วไปด้วยกัน” พลตำรวจเอกเพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบนโยบายการศึกษาและแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย เรียนดี มีความสุข ซึ่งการเรียนการสอนและการบริหารจัดการองค์กรจำเป็นต้องเริ่มจากความสุขทั้งผู้เรียน ผู้สอน ผู้ปกครองและองค์กร เมื่อมีความสุขจะส่งผลให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566: 3)

ปัญหาการไม่มีความสุขในการทำงานของครูในปัจจุบันเป็นปัญหาหนึ่งที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรซึ่งเกิดจากปัจจัยที่หลากหลาย โดยครูเป็นอาชีพหนึ่งที่เสี่ยงต่อการมีความเครียดในการทำงาน เนื่องจากมีภาระงานมากและต้องมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียน นอกจากนี้ครูยังต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่เพื่อให้ผ่านการตรวจมาตรฐานของสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก ปัญหาดังกล่าวจึงส่งผลให้เกิดภาวะของการขาดแคลนครูอันเป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาประเทศ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู จึงมีความจำเป็นเพื่อจะได้มีการจัดการบริหารปัจจัยต่าง ๆ ให้ครูมีความสุข สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566: 4)

องค์กรแห่งความสุขจึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีความเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุขทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งจากที่บ้านและที่ทำงานซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไป

อย่าง สร้างสรรค์และมีความสุขในการทำงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์กร แนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) มีแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ ทำให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่และชุมชนสมานฉันท์ ทั้งนี้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้พยายามสนับสนุนให้องค์กร นำแนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะไปประยุกต์ใช้ในองค์กรโดยการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน ได้แก่ 1) การมีสุขภาพดี และดูแลตนเอง 2) ความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น 3) การจัดการกับอารมณ์ 4) การเรียนรู้และเป็นมืออาชีพ 5) การมีคุณธรรม 6) การใช้เงินเป็น 7) การดูแลครอบครัว 8) การดูแลองค์กรและสังคม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2559: 10-12)

ด้วยความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอันจะส่งผลในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

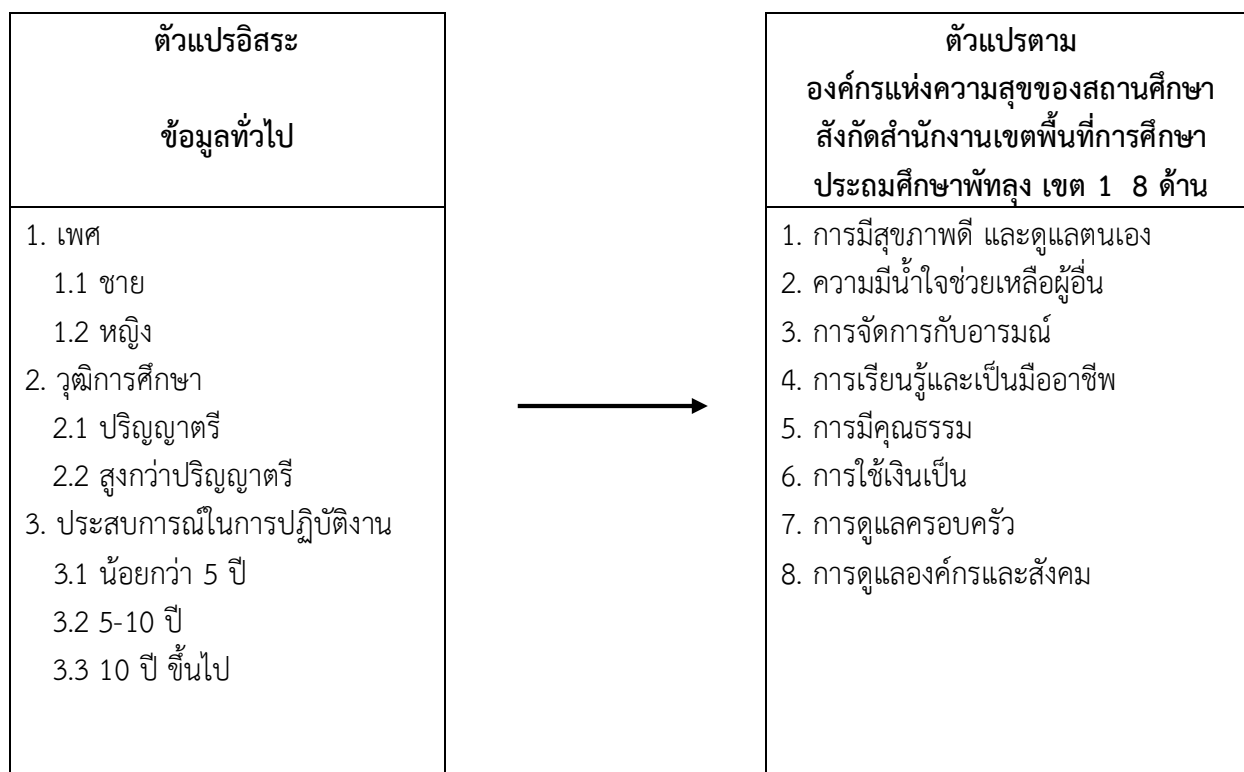
สมมติฐานของการวิจัย (Research Hypothesis)

ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามแนวคิดสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2559: 10-12) 8 ด้าน ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 (ที่มา: ผู้วิจัย)

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 923 คน

กลุ่มตัวอย่าง ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 276 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970: 607-610) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 117 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการการวิจัยนี้ในปีการศึกษา 2567 ระหว่างเดือน พฤษภาคม-กันยายน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ จำแนกเป็น เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

2.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการไปทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ (Cronbach, 1990) ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .981

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยทักษิณถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และผ่านระบบ Google form จำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไปจำนวน 276 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 260 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 260 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.20 และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์คำนวณหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งคะแนนตามช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น 5 ระดับ

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปร ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่า t-test (Independent t – test) และทดสอบ One Way ANOVA ในการทดสอบค่า F-test และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี Least Signification Difference (LSD)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการดูแลครอบครัว ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	n = 260		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การมีสุขภาพดีและดูแลตนเอง	3.9625	0.7351	มาก
2. ความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	4.2632	0.7560	มาก
3. การจัดการกับอารมณ์	3.9332	0.8311	มาก
4. การเรียนรู้และเป็นมืออาชีพ	4.2120	0.6529	มาก
5. การมีคุณธรรม	4.3976	0.6498	มาก
6. การใช้เงินเป็น	3.9082	0.8228	มาก
7. การดูแลครอบครัว	3.8560	0.9244	มาก
8. การดูแลองค์กรและสังคม	4.2121	0.7305	มาก
รวม	4.0953	0.6696	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	เพศชาย n = 48		เพศหญิง n = 212		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีสุขภาพดีและดูแลตนเอง	3.9141	0.6670	3.9735	0.7507	0.050	.614
2. ความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	4.1548	0.7512	4.2877	0.7566	1.101	.272
3. การจัดการกับอารมณ์	3.9167	0.7336	3.9369	0.8531	0.152	.879
4. การเรียนรู้และเป็นมืออาชีพ	4.0599	0.7047	4.2465	0.6374	1.795	.074
5. การมีคุณธรรม	4.2917	0.6916	4.4216	0.6392	1.252	.212
6. การใช้เงินเป็น	3.9077	0.7704	3.9084	0.8359	0.005	.996
7. การดูแลครอบครัว	3.9673	0.8109	3.8309	0.9481	0.923	.357
8. การดูแลองค์กรและสังคม	4.1071	0.8127	4.2358	0.7106	1.103	.271
รวม	4.0403	0.6680	4.1078	0.6709	0.630	.529

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

องค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา n = 260				t	sig
	ปริญญาตรี n = 206		สูงกว่าปริญญาตรี n = 54			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีสุขภาพดีและดูแลตนเอง	3.9958	0.7023	3.8356	0.8439	1.428	.155
2. ความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	4.3128	0.6827	4.0741	0.9716	1.699	.094
3. การจัดการกับอารมณ์	3.9672	0.7873	3.8032	0.9778	1.292	.197
4. การเรียนรู้และเป็นมืออาชีพ	4.2360	0.6059	4.1240	0.8079	1.160	.247
5. การมีคุณธรรม	4.4399	0.5833	4.2361	0.8449	1.671	0.99
6. การใช้เงินเป็น	3.9320	0.7720	3.8175	0.9961	0.911	.363
7. การดูแลครอบครัว	3.8773	0.8755	3.7751	1.0966	0.633	.528
8. การดูแลองค์กรและสังคม	4.2712	0.6455	3.9868	0.9650	2.049*	.044
รวม	4.1311	0.6050	3.9590	0.8669	1.374	.174

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในด้านการดูแลองค์กรและสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

องค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
1. การมีสุขภาพดีและดูแลตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.463	0.232	0.427	.653
	ภายในกลุ่ม	257	139.483	0.543		
	รวม	259	139.947			
2. ความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.718	0.359	0.626	.535
	ภายในกลุ่ม	257	147.293	0.573		
	รวม	259	148.011			
3. การจัดการกับอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.761	0.881	1.278	.280
	ภายในกลุ่ม	257	177.124	0.698		
	รวม	259	178.886			

องค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
4. การเรียนรู้และเป็นมืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.304	0.152	0.354	.702
	ภายในกลุ่ม	257	110.118	0.428		
	รวม	259	110.422			
5. การมีคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.782	0.391	0.926	.397
	ภายในกลุ่ม	257	108.569	0.422		
	รวม	259	109.352			
6. การใช้เงินเป็น	ระหว่างกลุ่ม	2	1.094	0.547	0.807	.447
	ภายในกลุ่ม	257	174.247	0.678		
	รวม	259	175.342			
7. การดูแลครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	2	1.726	0.863	1.010	.366
	ภายในกลุ่ม	257	219.580	0.854		
	รวม	259	221.306			
8. การดูแลองค์กรและสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.028	0.514	0.963	.383
	ภายในกลุ่ม	257	137.195	0.534		
	รวม	259	138.223			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.403	0.702	1.572	.210
	ภายในกลุ่ม	257	114.727	0.446		
	รวม	259	116.131			

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผลการศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีคุณธรรม รองลงมา คือ ด้านความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การดูแลองค์กรและสังคม ตามลำดับ และด้านการดูแลครอบครัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากการให้ความสำคัญกับการมีคุณธรรมที่ดี มีกิจกรรมที่เป็นการปลูกฝังในเรื่องการมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลาในการทำงาน การทำงานร่วมกันในองค์กรด้วยความสามัคคี นอกจากนี้ยังมีการนำเอาคำสอนหรือหลักธรรมทางศาสนาไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน โดย อัญชลี มีบุญ (2562: 489) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการ

มีคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรมจริยธรรม เป็นการนำเอาหลักธรรมมาปฏิบัติให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง คุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจมนุษย์หรือภายในจิตใจสำนึก โดยผ่านประสบการณ์จากการได้สัมผัสซึ่งจะแสดงออกมาโดยการกระทำทางกาย วาจา และจิตใจของแต่ละบุคคลโดยการใช้ปัญญาในการพิจารณาเหตุผลว่ากระทำดีหรือเลว ถูกหรือผิด ซึ่งการกระทำนั้นต้องเป็นสิ่งที่มิประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ

2. ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละสถานศึกษานั้น การจัดสรรภาระงานต่าง ๆ ไม่ได้นำเอาความแตกต่างทางด้านเพศมาเป็นข้อจำกัดในการมอบหมายงาน ทำให้ครูทั้งเพศชายและเพศหญิง มีภาระงานที่ใกล้เคียงกันส่งผลต่อความตึงเครียดและขาดความสุขในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน โดยครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยด้านการมีคุณธรรมมากที่สุด อาจเป็นเพราะด้านการมีคุณธรรม ถือเป็นสิ่งสำคัญและเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในองค์กร สอดคล้องกับ สุริยา จันโสด (2561: 97) พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับพีระศักดิ์ โกมลานนท์ (2565: 93) พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดพังงา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการดูแลองค์กรและสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละสถานศึกษานั้น ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีนั้นได้รับมอบหมายงาน เท่ากันกับครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ต่างกันในด้านการดูแลองค์กรและสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีความรู้ ความสามารถสูงเป็นที่ต้องการและเป็นที่คาดหวังขององค์กรและสังคม จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี สอดคล้องกับณัฐพันธุ์ มีมุข (2560: 105) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสุริยา จันโสด (2561: 102) พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละสถานศึกษา ไม่ได้นำเอาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมาเป็นข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน ครูในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยครูที่มีประสบการณ์

ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และระหว่าง 5-10 ปี เป็นครูใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงาน จึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จัดเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม จึงเกิดความเป็นองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับสุริยา จันโสด (2561: 112) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับจิระภา สมัครงษ์ (2564: 73) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับนาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมคง (2567: 316) พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรกติใหม่ของสถานศึกษา อำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ การมีสุขภาพดีและดูแลตนเอง ความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การจัดการกับอารมณ์ การเรียนรู้และเป็นมืออาชีพ การมีคุณธรรม การใช้เงินเป็น การดูแลครอบครัว และการดูแลองค์กรและสังคม
2. ผลการศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เพราะเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน และจำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษาแตกต่างกันในด้านการดูแลองค์กรและสังคม เพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงนั้นย่อมเป็นที่คาดหวังขององค์กรและสังคม

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านการดูแลครอบครัว ด้านการใช้เงิน และการจัดการกับอารมณ์ และควรมีแนวทางในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป
 - 1.2 ผู้บริหารควรสรุปผลการศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาให้กับ ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ และหาข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมภายใต้ความแตกต่างในด้านต่าง ๆ
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อจะได้นำข้อมูลมาพัฒนาให้ครูมีความสุขในการทำงานและเกิดความสุขในสถานศึกษาอย่างแท้จริง
 - 2.2 ควรศึกษาถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเกี่ยวกับผู้เรียนเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาให้สถานศึกษาเกิดความเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายการศึกษา เรียงดี มีความสุข. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิระภา สมัครพงษ์. (2564). ศึกษาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. สารนิพนธ์ ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นาริรัตน์ อัจฉริยะมณีกุล ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล. (2567). ศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขในความปรารถนาใหม่ของสถานศึกษา อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย. 6(2) : 309-323.
- ณัฐพันธุ์ มีมุข. (2560). อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พีระศักดิ์ โกมลานนท์. (2565). ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดพังงา. การศึกษาอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุริยา จันโสด. (2561). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2559). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: แอทโพร์พรีนซ์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ. (2565). รายงานสรุปสำหรับผู้บริหารโครงการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขชุมชนมวลรวม (Gross Community Happiness, GCH) ภายใต้แผนนโยบายการจัดที่ดินทำกินให้ชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ.
- อัญชลี มีบุญ. (2562). คุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารที่สอดคล้องกับการปกครองในองค์กรภาครัฐ. Veridian E-journal Slipakorn University. 12(1): 484-493.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Helliwell, J.F., Layard, R., Sachs, J.D., Aknin, L.B., De Neve, J.-E., & Wang, S. (Eds.). (2023). *World Happiness Report 2023*. United Nations Organization.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.



ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า

The Marketing Mix Factors Affecting the Decision to Use the Service of Wanlaew Wanlao Restaurant

วราฤทธิ์ บุญเตี้ย¹ ชินโนสน วิสิฐนิกิจา²
Waralid Boontia, Chinnaso Visitnitikija

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า 2) การตัดสินใจใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า 3) เปรียบเทียบการตัดสินใจใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้คือร้อยละ ค่าเฉลี่ย, t- test, F-test (One-Way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด 2) ระดับการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 3) เปรียบเทียบการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า ที่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า ด้านลักษณะทางกายภาพ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า

คำสำคัญ (Keywords) : ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด; การตัดสินใจ; ร้านวันแล้ววันเล่า

Abstract

The purposes of this research aimed to study 1) the marketing mix factors affecting the customers' decision to use the services at Wanlaew Wanlao Music and Restaurant, 2) the customers' decision to use the services at Wanlaew Wanlao Music and Restaurant, 3) the differences in the customers' decision to use the services at Wanlaew Wanlao Music and Restaurant classified according to personal information, and 4) the marketing mix factors affecting the customers' decision to use the services at Wanlaew Wanlao Music and Restaurant. It was quantitative research with the sample of 400 sets of questionnaires used as a tool to collect data. Statistical tools used were percentage, mean, t-test, F-test (One-Way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

Received: 2024-11-09 Revised: 2024-11-23 Accepted: 2024-11-24

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Student Master of Business Administration, The Graduate School, Kasem Bundit University. E-mail: potatopup3@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Advisor Master of Business Administration, The Graduate School, Kasem Bundit University. E-mail: chinnaso12@gmail.com

The research findings revealed that 1) the level of importance of the marketing mix factors in using the services at Wanlaew Wanlao Music and Restaurant was overall rated as very important. 2) The level of decision-making in using Wanlaew Wanlao Music and Restaurant services was overall rated as highly agreeable. 3) A comparison of decision-making in using the services at Wanlaew Wanlao Music and Restaurant, classified by personal information, shows varying effects on the decision to choose these services. 4) The marketing mix factors, particularly the physical characteristics, significantly influenced the decision to use the services at Wanlaew Wanlao Music and Restaurant.

Keywords: marketing mix factors; decision-making; Wanlaew Wanlao Music and Restaurant

บทนำ (Introduction)

คนไทยเป็นชาติที่ชอบสรรหาอาหารเพื่อมารับประทาน แต่ด้วยความเร่งรีบและแข่งกับเวลาในการดำเนินชีวิตจึงไม่มีเวลาประกอบอาหารภายในบ้าน โดยเฉพาะวัยทำงานหรือประชาชนสมัยใหม่ที่ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับภาระหน้าที่การงานและความรับผิดชอบในแต่ละวัน ดังนั้นคนเหล่านี้จึงนิยมทานอาหารนอกบ้าน จึงเป็นสาเหตุให้ธุรกิจร้านอาหารมีการเติบโตและมีผลต่อเศรษฐกิจภายในประเทศและเข้ามามีบทบาทกับชีวิตของคนไทยสมัยใหม่มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ธุรกิจร้านอาหารกึ่งผับ ที่มีรูปแบบการให้บริการที่หลากหลายและแปลกใหม่ต่างจากร้านอาหารธรรมดาทั่วไป ร้านอาหารกึ่งผับได้เข้ามามีบทบาทในสังคมวัยทำงานเนื่องจากมีความน่าสนใจกว่าร้านอาหารทั่วไปเพราะร้านอาหารกึ่งผับมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของแต่ละร้านต่างกันไปตาม วัตถุประสงค์ของเจ้าของธุรกิจ โดยมีการนำเอกลักษณ์ของร้านอาหารผสมผสานกับการบริการเครื่องดื่มทั้งมีแอลกอฮอล์ และไม่มีแอลกอฮอล์มาเพื่อรองรับผู้บริโภค ร้านบางแห่งมีดนตรีไว้คอยบริการ เพื่อสร้างความบันเทิงให้กับผู้มาใช้บริการ ซึ่งสถานที่เหล่านี้อาจจะใช้เป็นที่พบปะสังสรรค์หรือผ่อนคลายหลังจากที่เสร็จสิ้นภารกิจในชีวิตประจำวันธุรกิจร้านอาหารเป็นอีกหนึ่งธุรกิจพื้นฐานที่อยู่ในสังคมไทยมานานและมีอัตราการขยายตัวที่สูงมากจนทำให้ในปัจจุบันมีอัตราการแข่งขันกันในธุรกิจนี้มีความรุนแรง เพราะการขยายตัวของจำนวนร้านอาหารทำให้เกิดการกระจายตัวของลูกค้าและส่วนแบ่งการตลาด (พิชญยุทธ์ สุภาภัทรานนท์, 2561: 1)

จากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ไม่แน่นอน ส่งผลให้ผู้บริโภคประหยัดเรื่องการใช้จ่ายซึ่งรวมถึงการประหยัดค่าใช้จ่ายในการรับประทานอาหารจนทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริโภค เช่น จากเดิมที่เคยทานอาหารนอกบ้านเปลี่ยนเป็นมาทานอาหารภายในบ้านเพื่อลดค่าใช้จ่ายภายในครัวเรือนโดยจะรับประทานอาหารนอกบ้านเฉพาะมีอาหารที่จำเป็นหรือเพื่อเป็น การสังสรรค์ในเทศกาลหรือโอกาสพิเศษ ต่างๆการประหยัดค่าใช้จ่ายในการรับประทานอาหารรวมถึงทางเลือกในการรับประทานอาหารที่หลากหลายส่งผลให้ลูกค้าใช้จ่ายในการรับประทานอาหารต่อคนต่อมื้อลดลงรวมถึงมีความถี่ในการใช้บริการร้านอาหารลดลงซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการร้านอาหารกึ่งผับอีกทั้งยังมีผลกระทบจากเทรนด์การรักษาสุขภาพ ผู้บริโภคมีการใส่ใจเรื่องสุขภาพมากขึ้นมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเลือกรับประทานอาหารโดยจะเลือกอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพมากขึ้น เช่น การรับประทานผักผลไม้ และธัญพืช การลดน้ำตาล เกลือและไขมันและลดการสังสรรค์ในเวลากลางคืนเพื่อพักผ่อนให้เพียงพอ ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมในสังคมที่เปลี่ยนไป เช่น เทรนด์การวิ่งออกกำลังกายทำให้การให้บริการร้านอาหารกึ่งผับลดลงและส่งผลทำให้

ร้านอาหารกึ่งผับหลายๆแห่งที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะปัจจุบัน ได้ต้องปิดตัวลงไป (พิชญ์ยุกต์ สุภาภักทรานนท์, 2561: 2)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ส่งผลให้ร้านวันแล้ววันเล่าต้องปรับตัวให้เป็นไปตามความต้องการของผู้บริโภคยุคปัจจุบันรวมถึงการทำโปรโมชั่นเพื่อดึงดูดลูกค้าให้มาใช้บริการ สำหรับร้านวันแล้ววันเล่าเปิดให้บริการตั้งแต่ช่วงเดือนมีนาคม ปี2560 เป็นธุรกิจประเภทขายอาหาร ความบันเทิงและมีบริการห้องแอร์(แบ่งโซน) ตั้งอยู่ในเขตมีนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นร้านอาหารระดับกลางที่มีการออกแบบตกแต่ง เน้นบรรยากาศแบบสบายๆเป็นกันเอง และราคาอาหารอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานบริการแบบเป็นกันเองไม่มีพิธีรีตองแต่เน้นมารยาทที่ดีของพนักงานที่ปฏิบัติต่อลูกค้า เป็นร้านอาหารที่มีรายการอาหารที่หลากหลาย มีอาหารหลายสไตล์ อาทิอาหารไทย อาหารอีสาน อาหารทะเล เมนูขายดีของทางร้านก็มีหลายรายการ เช่น กะพงทอดน้ำปลา ส้มตำปูปลาร้า เย็นตาโฟหม้อไฟ หมึกทาโกะวาซาบิ และปลาแซลม่อนซาซิมิ โดยร้านอาหารวันแล้ววันเล่ามุ่งเน้นขายอาหารที่สะอาดและสดใหม่ เป็นร้านอาหารสไตล์นักศึกษา วัยรุ่น วัยทำงานและบุคคลทั่วไป มีทั้งโซนนั่งชิว บรรยากาศสบายๆ มีดนตรีสดให้ฟังตลอดทั้งคืน ตกแต่งสไตล์โมเดิร์น และมีโซนห้องแอร์(ผับ) มีทั้งเหล่าDJ+MC และดนตรีสด ให้ลูกค้าที่มาใช้บริการได้เกิดความสุขสนุกสนาน มีอาหารและเครื่องดื่มไว้บริการลูกค้าหลากหลาย ทั้งประเภทที่ไม่มีแอลกอฮอล์ อาทิ น้ำเปล่า น้ำอัดลม เป็นต้น และมีแอลกอฮอล์ อาทิ เหล้าปั่น เบียร์ เหล้าต่างๆ เป็นต้น มีห้องคาราโอเกะไว้บริการลูกค้าที่มาเป็นหมู่คณะและต้องการความเป็นส่วนตัว สามารถรองรับลูกค้าได้มากกว่า 500 คน มีโต๊ะทั้งหมด 70 โต๊ะ รวมไปถึงความสะดวกสบายสำหรับที่จอดรถที่มีเพียงพอสำหรับรองรับลูกค้าที่มาใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่าร้านอาหารสำหรับกลุ่มลูกค้านักศึกษา วัยรุ่น และ วัยทำงานระดับกลางขึ้นไป โดยกลุ่มลูกค้าหลักของร้าน คือ กลุ่มลูกค้านักศึกษา และ วัยทำงานระดับกลางขึ้นไป และ กลุ่มลูกค้ารอง คือ กลุ่ม วัยรุ่น โดยทางร้านจะมีการทำโปรโมชั่นตามช่วงเทศกาลต่างๆ อาทิวันแม่ วันพ่อ วันลอยกระทง วันฮาโลวีน วันปีใหม่ วันสงกรานต์ เป็นต้น และการทำโปรโมชั่น นอกจากจะเป็นการเพิ่มยอดขายในระยะสั้น โดยการกระตุ้นให้ลูกค้าทำการซื้อเร็วขึ้น อาทิ เมนูชาหมูเยอรมัน ปกติจานละ390บาท มาก่อน 21.00 เราขายในราคา 199บาท เท่านั้น รวมถึงเสิร์ฟอาทิตย์ด้วย และยังมีโปรโมชั่นเครื่องดื่มต่างๆอีกมากมาย เป็นต้น

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการให้บริการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการเพื่อเพิ่มจำนวนลูกค้าที่มาใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า
3. เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็น วิธีค้นคว้าหาความจริง และใช้วิธีการทางสถิติมาช่วยวิเคราะห์ประมวลผล เพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

1. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า โดยอาศัยทฤษฎีส่วนประสมทางการตลาด Marketing Mix ของ Kotler (2016) ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านลักษณะทางกายภาพ และศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อ ประกอบไปด้วย การรับรู้ถึงความต้องการ การค้นหาข้อมูล การประเมินทางเลือก การตัดสินใจซื้อ พฤติกรรมภายหลังการซื้อ

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้ที่ใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า เลือกตัวอย่างจำนวน 400 ราย การศึกษาในครั้งนี้ ใช้การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample size) แบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ของ W.G. Cochran(1977: 3) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการคำนวณ จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ราย แต่ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลไม่สมบูรณ์ครบถ้วน ทางผู้ศึกษาจึงได้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 400 ราย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ ร้านวันแล้ววันเล่า เขตมีนบุรี แขวงแสนแสบ กรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา มิถุนายน พ.ศ. 2567 – เดือนกันยายน พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ แบบสอบถาม เรื่องปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การศึกษาค้นคว้าเอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.2 การศึกษาแบบสอบถามข้อมูลที่ได้ จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทั้งในรูปแบบแจกแบบสอบถามโดยตรงและแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 400 ชุด และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย อธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์และผู้ตอบแบบสอบถามตัวแปรต่าง ๆ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐาน t-test, F-test, (One-way ANOVA), (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า

ตารางที่ 1 แสดงระดับความสำคัญปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า ผลวิจัยปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7Ps

ลำดับ	ส่วนผสมทางการตลาด (7Ps)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1	ด้านการส่งเสริมการตลาด	4.55	.37963	มากที่สุด
2	ด้านบุคคล	4.54	.35280	มากที่สุด
3	ด้านราคา	4.54	.37215	มากที่สุด
4	ด้านช่องการจัดจำหน่าย	4.53	.35122	มากที่สุด
5	ด้านลักษณะทางกายภาพ	4.52	.36476	มากที่สุด
6	ด้านกระบวนการ	4.52	.34256	มากที่สุด
7	ด้านผลิตภัณฑ์	4.52	.34242	มากที่สุด
	รวม	4.53	.35793	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า อยู่ระดับสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .35793) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมการตลาด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .37963) มาเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านบุคคล ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .35280) ด้านราคา ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .37215) ด้านช่องการจัดจำหน่าย ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .35122) ด้านลักษณะทางกายภาพ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .36476) ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .34256) และ ด้านผลิตภัณฑ์ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .34242) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจมาใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า

ตารางที่ 2 ตารางแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจมาใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า

ลำดับ	การตัดสินใจมาใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1	ด้านการรับรู้ถึงความต้องการ	4.63	.26986	มากที่สุด
2	ด้านการค้นหาข้อมูล	4.57	.25730	มากที่สุด
3	ด้านการตัดสินใจซื้อ	4.56	.27956	มากที่สุด
4	ด้านการประเมินทางเลือก	4.55	.28205	มากที่สุด
5	ด้านพฤติกรรมภายหลังการซื้อ	4.55	.30261	มากที่สุด
	รวม	4.57	.27827	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจมาใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .27827) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 5 รายการ ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ถึงความต้องการ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = .26986) รองลงมา ด้านการค้นหาข้อมูล ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .25730) ด้านการตัดสินใจซื้อ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .27956) ด้านการประเมินทางเลือก ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .28205) และด้านพฤติกรรมภายหลังการซื้อ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .30261) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 แสดงผลเปรียบเทียบการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	การตัดสินใจ		Sig	ผลการทดสอบ
	t	F		
เพศ	-2.406		0.017	แตกต่าง
อายุ		5.312	.005*	แตกต่าง
ระดับการศึกษา		4.936	.008*	แตกต่าง
อาชีพ		1.221	.301	ไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		5.843	.000*	แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่าที่ต่างกัน พบว่าข้อมูลเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า ที่แตกต่างกัน และส่วนข้อมูลอาชีพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า ที่ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดมีผลต่อการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า

ส่วนประสมทางการตลาด	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant)	3.285	.158		20.806	.000	
ด้านผลิตภัณฑ์	.074	.051	.113	1.455	.146	ไม่มี
ด้านราคา	.055	.044	.092	1.267	.206	ไม่มี
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	.046	.051	.073	.907	.365	ไม่มี
ด้านการส่งเสริมการตลาด	.002	.046	.004	.047	.963	ไม่มี
ด้านบุคคล	-.027	.049	-.042	-.544	.586	ไม่มี
ด้านกระบวนการ	-.017	.048	-.026	-.347	.729	ไม่มี
ด้านลักษณะทางกายภาพ	.151	.044	.246	3.418	.001*	มี

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า ความถี่ต่อครั้ง พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านลักษณะทางกายภาพ (Sig = .001) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดมีผลต่อการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้

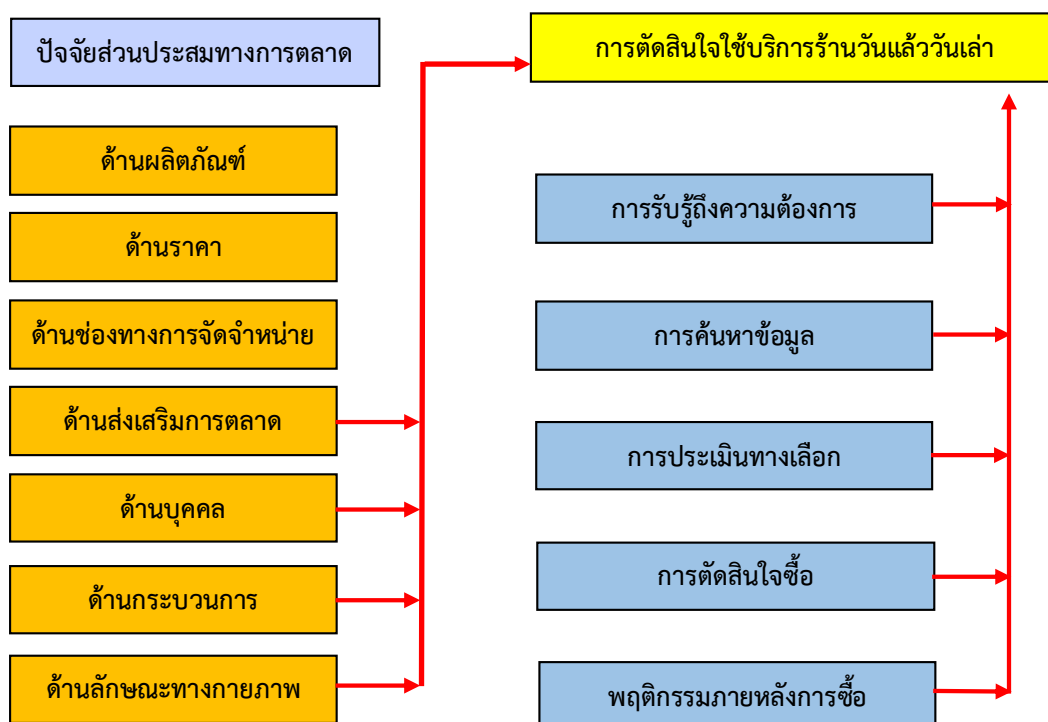
1. จากการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่าพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทตยา แซ่ตัน (2566: 34) พบว่า ส่วนประสมทางการตลาด ทั้ง 7 ด้าน คือด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านสถานที่ ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคคลากร ด้านกระบวนการให้บริการ และด้านลักษณะทางกายภาพ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

2. จากการศึกษาระดับความคิดเห็นการตัดสินใจใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่าพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทตยา แซ่ตัน (2566: 34) พบว่า การตัดสินใจเลือกใช้บริการของนักท่องเที่ยวต่อการเลือกร้านอาหารท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด

3. จากการศึกษาระดับการเปรียบเทียบการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่าจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า ที่แตกต่างกัน พบว่า อาชีพที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุชา เหมไพบูลย์ (2562: 83-84) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพ แตกต่างกันมีการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารยกยอริมคลองภาพรวมที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. จากการศึกษาระดับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่าพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านลักษณะทางกายภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุชา เหมไพบูลย์ (2562: 83-84) พบว่า ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านลักษณะทางกายภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย พบว่าปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านส่งเสริมการตลาดด้านบุคคล ด้านราคา และด้านช่องทางการจัดจำหน่ายอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุดและมีผลต่อการตัดสินใจในการใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า ข้อมูลเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า ที่แตกต่างกัน ส่วนข้อมูลอาชีพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า ที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านผลิตภัณฑ์ ผู้บริหารร้านวันแล้ววันเล่า ควรคัดเลือกวัตถุดิบที่มีคุณภาพสดใหม่ในการทำอาหาร จัดเตรียมเมนูอาหารที่มีความหลากหลาย ควบคุมคุณภาพอาหารให้ได้มาตรฐาน มีบริการดนตรีเพื่อสร้างความผ่อนคลายให้กับผู้ใช้บริการ

1.2 ด้านราคา ผู้บริหารร้านวันแล้ววันเล่า ควรกำหนดราคาให้มีความหลากหลายตามประเภทและลักษณะของเครื่องดื่มและอาหารเหมาะสมกับคุณภาพและสิ่งบริการในร้านตอบสนองความต้องการของลูกค้าทุกระดับ โดยระบุราคาอาหารและเครื่องดื่มแต่ละประเภทอย่างชัดเจน

1.3 ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ผู้บริหารร้านวันแล้ววันเล่าควรเลือกทำเลที่ตั้งร้านที่การคมนาคมสะดวก มีช่องทางในการติดต่อหลายช่องทางเพื่ออำนวยความสะดวกในการจองของลูกค้า

1.4 ด้านการส่งเสริมการตลาด ผู้บริหารร้านวันแล้ววันเล่า ควรประชาสัมพันธ์สื่อสารโปรโมชันและกิจกรรมให้เป็นที่รู้จักผ่านสื่อสังคม เช่น Facebook, ช่องทางเพจร้านอาหารต่าง ๆ รวมถึงจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายเพื่อจูงใจลูกค้าเก่าที่แนะนำผู้รู้จักให้เข้ามาใช้บริการ เป็นการรักษาลูกค้าฐานเดิมและเพิ่มฐานลูกค้าใหม่ ๆ

1.5 ด้านบุคคล ผู้บริหารร้านวันแล้ววันเล่าควรจัดจำนวนพนักงานให้เพียงพอต่อการให้บริการอบรมพนักงานให้มีกิริยา มารยาท สุภาพ เรียบร้อย เป็นผู้ที่มีจิตบริการ เอาใจใส่ลูกค้าและ กระตือรือร้นในการให้บริการ อย่างเป็นกันเองทักทายกันไม่เลือกปฏิบัติ มีความรู้ในสินค้าของร้านเป็นอย่างดีเพื่อให้สามารถให้คำแนะนำต่อลูกค้าได้

1.6 ด้านกระบวนการ ผู้บริหารร้านวันแล้ววันเล่า ควรจัดระบบการให้บริการที่มีความรวดเร็วถูกต้อง พัฒนารูปแบบการรับชำระเงินอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้บริการ ที่สามารถชำระได้ทั้งเงินสดและบัตรเครดิต/เดบิต จัดโปรโมชันร่วมกับบัตรเครดิตต่าง ๆ รวมไปถึงการโอนชำระผ่าน Internet Banking เพื่อสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าที่เข้าใช้บริการ

1.7 ด้านลักษณะทางกายภาพ ผู้บริหารร้านวันแล้ววันเล่าควรจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และตกแต่งภายในร้านให้มีสไตล์ที่สวยงามแสงสว่างเพียงพอและอากาศเย็นสบาย พื้นที่กว้างขวางมีที่นั่งเพียงพอ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับรูปแบบการใช้ชีวิตของคนยุคใหม่

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการตัดสินใจใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า ของนักท่องเที่ยวในเขตใกล้เคียงกับที่ตั้งร้าน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริงเพื่อผู้บริหารร้านสามารถนำไปวางแผนและปรับกลยุทธ์ทางการตลาดให้ลูกค้าที่จะมาเลือกใช้บริการร้านวันแล้ววันเล่า เกิดความพึงพอใจมากที่สุด

2.2 ควรศึกษาถึงศักยภาพการให้บริการของร้านวันแล้ววันเล่า เพื่อให้มีบริการที่แปลกใหม่ สร้างความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ เนื่องจากปัจจุบันมีความร่วมมือต่าง ๆ มากมายจากหลากหลายร้านอาหารต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมด้านการให้บริการร้านอาหารให้มีประสิทธิภาพและเกิดความพอใจสูงสุด

2.3 ควรศึกษาโดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อจะได้เป็นข้อมูลเชิงลึกในการทำธุรกิจร้านอาหาร ควรเพิ่มแหล่งเก็บตัวอย่างให้ครอบคลุมพื้นที่กรุงเทพมหานครและพื้นที่ต่างจังหวัด

เอกสารอ้างอิง (References)

- จารุชา เหมไพบูลย์. (2562). การตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารยกยอริมคลองสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.
- พิชญ์ยุทธ์ สุภาภทรานนท์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการร้านอาหารกึ่งผับของ ผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาการจัดการ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เทตยา แซ่ตัน. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวต่อการเลือกร้านอาหารท้องถิ่นใน จังหวัดเชียงใหม่. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต . มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Cochran, W. G. (1977). **Sampling techniques**. (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Kotler, P. (2016). **Marketing management: Analysis, planning, implementation and control**. (15th Global ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.



การศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

A Study of the Components of Work Motivation of Teachers in schools

ปานตะวัน กาญจนพันธุ์¹ พรเทพ เสถียรนพเก้า² วันเพ็ญ นันทะศรี³
Phantawan Kanjanaphun, Pornthep Steannoppakao, Wanphen Nanthasri

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้กระบวนการวิจัยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ปี 2502-2564 เป็นงานวิจัย 12 แหล่ง โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ที่ 6 หรือร้อยละ 50 และ 2) การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ความสำเร็จของงาน 3) การยอมรับนับถือ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) ความรับผิดชอบ โดยองค์ประกอบทั้งหมดมีความเหมาะสมอยู่ระดับมากที่สุด

คำสำคัญ (Keywords) : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู; ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่; ความสำเร็จของงาน

Abstract

This research aims to study the work motivation of teachers in schools. A qualitative research approach was employed, utilizing document and literature reviews. The study consisted of two main steps: 1) reviewing relevant academic and research studies conducted by scholars and researchers from 1959 to 2021, analyzing data from 12 sources, where factors with a frequency of 6 or 50% and 2) evaluating the suitability of these motivational factors through five experts. Research instruments included a document synthesis form, and a

Received: 2024-10-28 Revised: 2024-11-25 Accepted: 2024-11-25

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: phantawan.ka66@snru.ac.th

² อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: pornthep@snru.ac.th

³ อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: Wanphen48@gmail.com

questionnaire based on a 5-point Likert scale. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed five work motivation of teachers in schools: 1) career advancement, 2) achievement, 3) recognition, 4) nature of the work, and 5) responsibility. All components were assessed as highly suitable.

Keywords: Work Motivation of Teachers; Career advancement; Achievement

บทนำ (Introduction)

ในยุคปัจจุบันที่สังคมมีความต้องการแรงงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียน (Watt & Richardson, 2012) ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้แก่ผู้เรียน ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการสอนและคุณภาพของการเรียนรู้ (Burns et al., 2019) งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจและความรับผิดชอบในหน้าที่การสอน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อระดับแรงจูงใจของครู (Ryan & Deci, 2000)

แรงจูงใจในการทำงานของครูยังส่งผลต่อการรักษาและการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษา (Smith & Wadsworth, 2014) ด้วยความต้องการให้เกิดการศึกษาแบบยั่งยืน การสนับสนุนด้านการฝึกอบรม การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพร้อมในการสนับสนุนด้านสวัสดิการล้วนเป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจของครูได้เป็นอย่างดี (Bandura, 1997) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ โดยพิจารณาปัจจัยเชิงโครงสร้าง อารมณ์ และสังคมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการทำงานของครูในโรงเรียน

จากการศึกษาเบื้องต้นพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูอาจรวมถึงความรู้สึกมีความหมายในงาน (sense of purpose) ความท้าทายในการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ตลอดจนการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน (Eccles & Wigfield, 2002) ดังนั้น การศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานของครูและนำไปสู่การพัฒนาทางการศึกษาในระดับโรงเรียนและนโยบายที่สามารถสนับสนุนการทำงานของครูได้อย่างเต็มที่

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (แบบการวิจัยเอกสาร) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาดocu- ment และงานวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยขั้นตอนการวิจัย มีดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 12 แหล่ง และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ความสำเร็จของงาน 3) การยอมรับนับถือ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) ความรับผิดชอบ

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ทางการบริหาร มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในพื้นที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง มกราคม 2567-มิถุนายน 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 1 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยตรวจสอบความเหมาะสมโดยคณะกรรมการวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ กำหนดให้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบ โดยศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 12 แหล่ง ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยของร้อยละ โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ที่ 6 หรือ ร้อยละ 50 ขึ้นไป

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป เพื่อให้ได้องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 21)

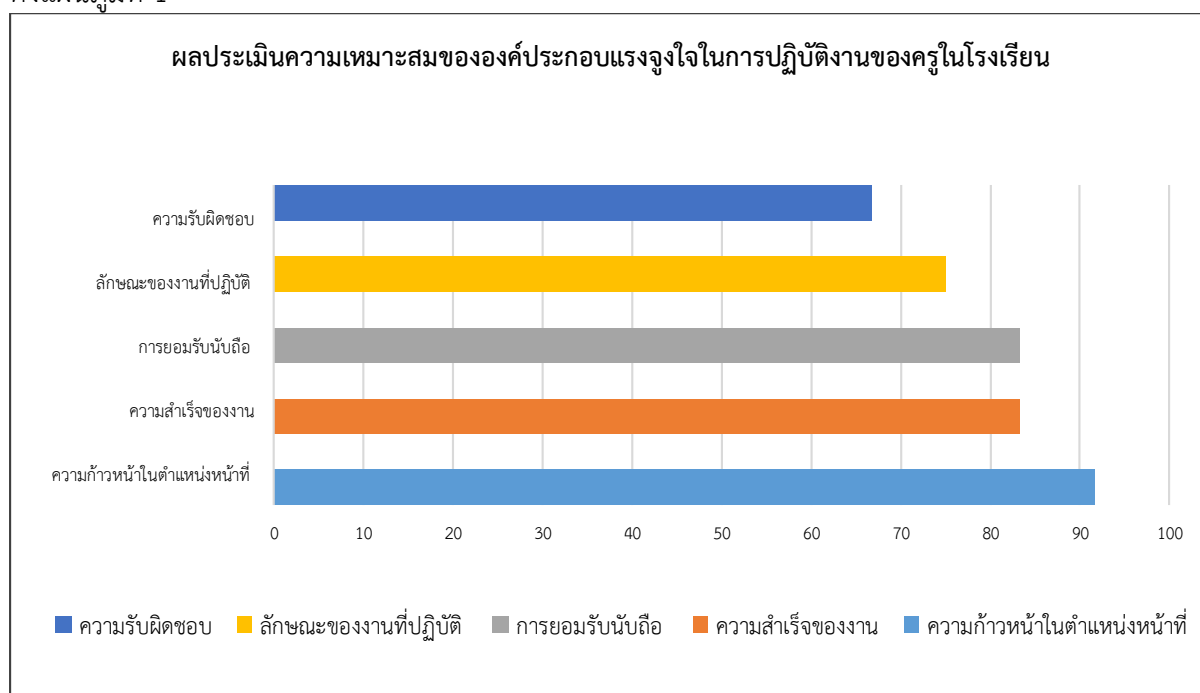
ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัย ได้องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
แหล่งข้อมูล	มิตตา สอนเสนา (2557)	ปกรณ พิมลกุล (2559)	ปริญญาพร ดุ้ยเต็มวงศ์ (2559)	พงศ์ศักดิ์ ทองคำ (2559)	รัตดา ชัยวาลย์ (2560)	บุษยมาศ มาลี (2563)	เจนจิรา ตัวลือ (2564)	ณัฐธิดา สุระเสนา (2564)	ทักษิณ มวลมนตรี (2564)	บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564)	Herzberg (1959)	Gibson and et al. (2006)			
องค์ประกอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน													ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. ความสำเร็จของงาน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		10	83.33	✓
2. การยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		10	83.33	✓
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	91.67	✓
4. ความรับผิดชอบ		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		8	66.67	✓
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		9	75.00	✓
6. สภาพการทำงาน	✓							✓			✓		3	25.00	
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓				✓			✓			✓	✓	5	41.67	
8. ผลประโยชน์ตอบแทน (เงิน)	✓				✓	✓		✓			✓		5	41.67	
9. ความเป็นไปในการเจริญเติบโต									✓				1	8.33	
10. ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน						✓								8.33	
11. ความมั่นคงในการทำงาน					✓								1	8.33	
12. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี						✓							1	8.33	
13. ด้านนโยบายและการบริหาร											✓		1	8.33	
14. ด้านการปกครองบังคับบัญชา											✓		1	8.33	
15. ความต้องการดำรงอยู่												✓	1	8.33	
รวม	6	5	5	5	6	4	5	8	6	5	10	3			

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียว ได้จำนวน 15 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ในการเลือกองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ที่มุ่งศึกษา แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความถี่เท่ากับ 11 คิดเป็นร้อยละ 91.67 2) ความสำเร็จของงาน มีความถี่เท่ากับ 10 คิดเป็นร้อยละ 83.33 3) การยอมรับนับถือ มีความถี่เท่ากับ 10 คิดเป็นร้อยละ 83.33 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 75.00 และ 5) ความรับผิดชอบ มีความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 66.67 จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปผลสังเคราะห์การสังเคราะห์องค์ประกอบดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ผลสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

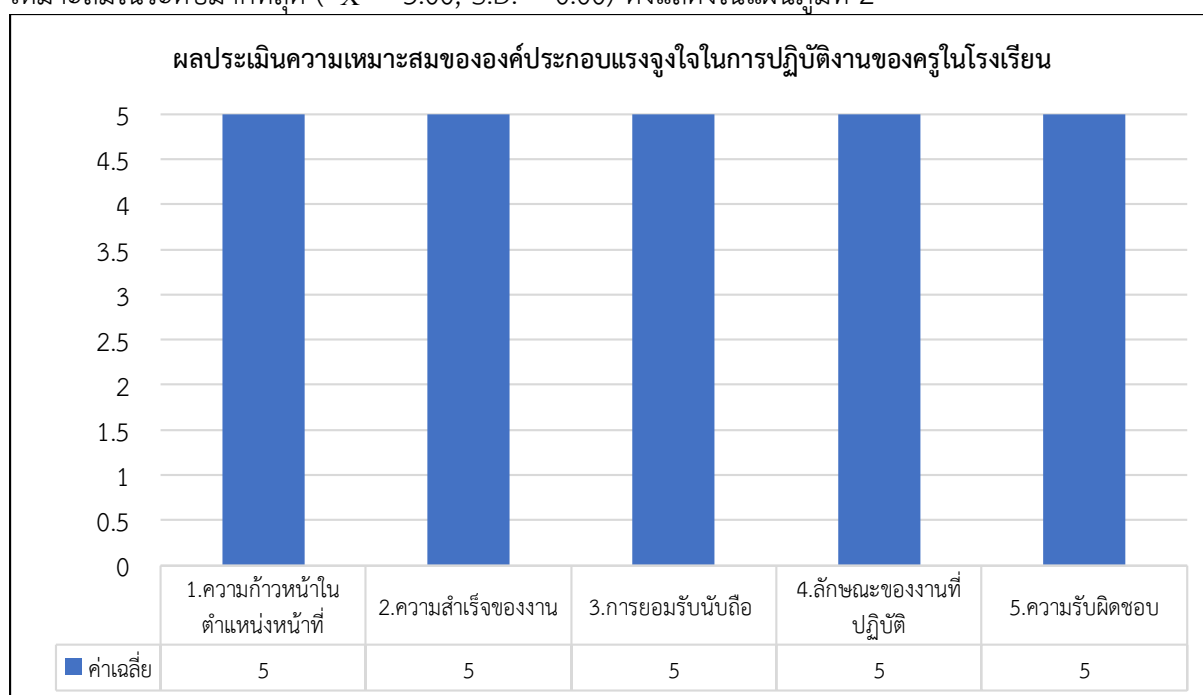
2. ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเรียงจากลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	การตรวจสอบวัดระดับความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ (N=5)		แปลผล
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	
1.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	5.00	0.00	มากที่สุด
2.ความสำเร็จของงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
3.การยอมรับนับถือ	5.00	0.00	มากที่สุด
4.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	5.00	0.00	มากที่สุด

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	การตรวจสอบวัดระดับความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ (N=5)		แปลผล
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	
5.ความรับผิดชอบ	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนพบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบพบว่าทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ความสำเร็จของงาน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) การยอมรับนับถือ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความรับผิดชอบ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

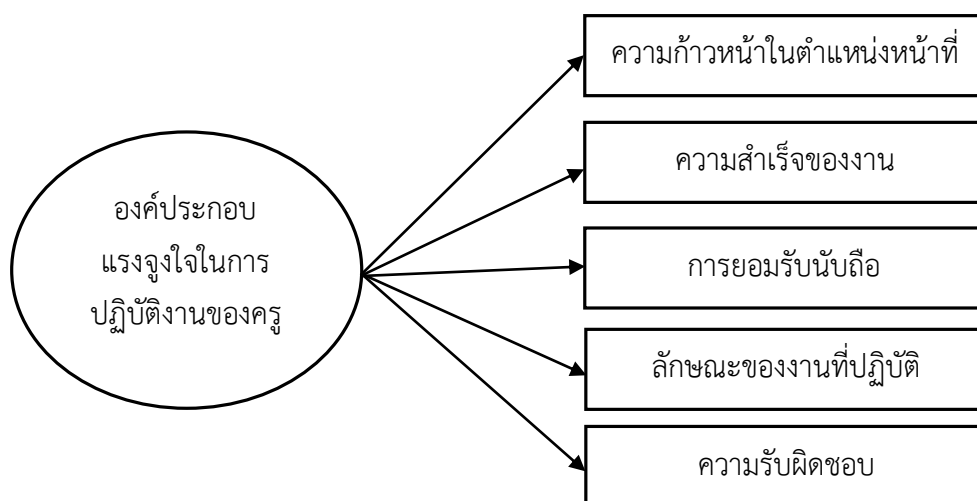
อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ความสำเร็จของงาน 3) การยอมรับนับถือ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) ความรับผิดชอบ ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 12 แหล่ง และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้มีความเหมาะสม โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างมากต่อคุณภาพการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียน เมื่อครูมีแรงจูงใจมากจะมองหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไม่

ว่าจะเป็นการเข้าร่วมอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่อง ซึ่งช่วยเพิ่มขีดความสามารถ ทักษะในการสอนของครู และจะส่งผลเชิงบวกต่อทัศนคติของนักเรียน โดยเฉพาะนักเรียนที่มองครูเป็นแบบอย่าง ความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นของครูในการสอนจะกระตุ้นให้นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น สอดคล้องกับทัศนะของ (ณัฐธิดา สุระเสนา, 2564: 59) ที่ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นพลังผลักดันและกระตุ้นให้ครูหรือบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และยังสอดคล้องกับทัศนะของ (บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์, 2564: 64) กล่าวว่าแรงจูงใจมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจส่งผลให้บรรลุเป้าหมายเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากผลการวิจัยทำให้ได้ทราบองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ได้แก่ การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา ทำให้ได้องค์ประกอบเบื้องต้น จากนั้นทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง เพื่อใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาในข้างต้นนั้น สามารถอธิบายได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 1 แสดงองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

จากภาพประกอบที่ 1 จึงทราบได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบจะมีขอบข่ายพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่ครูควรมีและควรปฏิบัติแตกต่างกันออกไป โดยมีผลตรงกับการนำไปใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นครูสามารถใช้เป็นประเด็นในการตรวจสอบตนเองและหาทางพัฒนา เพื่อนำไปสู่การพัฒนานักเรียนและคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียน มีส่วนสำคัญในการนำไปใช้พัฒนาการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ครูสามารถใช้เป็นประเด็นในการตรวจสอบตนเองและหาทางพัฒนา เพื่อนำไปสู่การพัฒนานักเรียนและคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ที่เหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยการสังเกตหรือสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในลักษณะของวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง (References)

- เจนจิรา ตัวลือ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาลำปาง เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธิดา สาระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุษยมาส ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปกรณ พิมลสกุล. (2559). การศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมศึกษาพัทยา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปรัชญาพร ตัญเฒ่าวงศ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์พัศ ทองคำ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ฝายมัธยมรัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมตตา สอนเสนา. (2557). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลัดดา ชัชวาลย์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Bandura, A. (1997). **Self-efficacy: The exercise of control**. New York: W.H. Freeman and company.
- Burns, T., & Gottschalk, F. (2019). **Educating 21st Century Children: Emotional Well-being in the Digital Age**. Paris: OECD Publishing.
- Eccles, J.S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. **Annual Review of Psychology** 53: 109-132.
- Gibson, J.L. et al. (2006). **Organization: behavior, structure and process**. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). **The motivator to work**. New York: John Wiley & Sons.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. **Contemporary Educational Psychology**. 25(1): 54-67.
- Smith, E., & Wadsworth, E. (2014). **Quality of teaching and teacher motivation: Evidence from the field**. London: Routledge.
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2012). **APA educational psychology handbook, Vol 2: Individual differences and cultural and contextual factors (pp. 439 - 460)**. Washington, D.C.: American Psychological Association.



การวิเคราะห์ความหมายอาณาจักรอยุธยาในนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทย

พ.ศ. 2481 – 2562

An Analysis of Descriptions of Ayutthaya Kingdom in Thai Historical Novels, 1938 – 2019

Niu Lurong¹ จันทรสุดา ไชยประเสริฐ²

Niu Lurong, Jansuda Chaiprasert

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความหมายอาณาจักรอยุธยาในนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทย พ.ศ. 2481-2562 จากนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยสมัยกรุงศรีอยุธยาจำนวน 13 เรื่อง ใช้วิธีวิจัยเอกสารและตัวบทของนวนิยาย ผลการวิจัยพบว่า ความหมายหลักของอาณาจักรอยุธยาในนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยมี 5 ประการ ได้แก่ 1) อาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนแห่งความยิ่งใหญ่ 2) อาณาจักรอยุธยาเป็นเมืองทอง 3) อาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนแห่งความเป็นมิตรไมตรี 4) อาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนอุดมไปด้วยวัฒนธรรมทั้งดงามหลากหลาย และ 5) อาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนแห่งความผาสุกสงบร่มเย็น โดยมีนวนิยายมากถึง 10 เรื่อง เป็นนวนิยายแนวต่อสู้เพื่อปกป้องบ้านเมืองมุ่งบอกถึงอาณาจักรอยุธยาไม่สิ้นคนดี มีค่านิยมงดงามต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงความกล้าหาญ ความสามัคคี ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี และความเสียสละเพื่อประเทศชาติ และมีนวนิยาย 3 เรื่องซึ่งเป็นนวนิยายแนวโรแมนติกมุ่งบอกถึงความงดงามเจริญรุ่งเรืองของอาณาจักรอยุธยาในยามบ้านเมืองสงบสุข ทั้งนี้ ผู้ประพันธ์เน้นสื่อความหมายดังกล่าวในนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทย เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความภูมิใจที่มีต่อชาติตนเองแก่คนในสังคมไทยให้หนาแน่นยิ่งขึ้น อีกทั้งยังให้ผู้คนตระหนักถึงความสำคัญของการสืบทอดสิ่งดี ๆ ที่เป็นมรดกของชาติอีกด้วย รวมถึงเป็นการปลูกฝังให้ผู้คนรับรู้ว่าการร่วมเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเป็นพลังแรงขับเคลื่อนให้ประเทศก้าวเดินต่อไปข้างหน้าและผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ได้

คำสำคัญ (Keywords): ความหมาย; อาณาจักรอยุธยา; นวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทย

Abstracts

This research aimed to study descriptions of Ayutthaya Kingdom in historical Thai novels published between 1938 and 2019. Documentary and textual analyses were used as the research methodologies. Five main points of descriptions of Ayutthaya Kingdom are found, as follows. 1) Namely Ayutthaya Kingdom had been great; 2) Ayutthaya Kingdom had been the golden city; 3) Ayutthaya Kingdom had been the land of friendship; 4) Ayutthaya Kingdom had been prosperous with various charming culture; and 5) Ayutthaya Kingdom had been the

Received: 2024-10-28 Revised: 2024-11-11 Accepted: 2024-11-12

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการสื่อสารภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง หลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ Graduate student, Communicative Thai as a Second Language Program, Faculty of Liberal Arts Huachiew Chalermprakiet University. E-mail: 1311630943@qq.com

² อาจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาภาษาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ Lecturer Dr., Faculty of Liberal Arts, Huachiew Chalermprakiet University. E-mail: jansuda_chaiprasert@yahoo.com

harmonizing land. There were 10 novels in the genre of fighting to protect the country, aiming to tell the story of the Ayutthaya Kingdom, where there was no end to good people. There are valuable qualities such as courage, unity, honesty, loyalty, and sacrifice for the country. As for the 3 novels were romance novels that aim to depict the beauty and prosperity of the Ayutthaya Kingdom during times of peace. The authors of the studied novels primarily conveyed positive depictions of the Ayutthaya Kingdom, promoting pride among the Thai people for their land and highlighting the importance of their national heritage. However, the author emphasized conveying this message specifically Thai historical novels. To further strengthen confidence and pride in one's own nation among the people of Thai society, it also raised awareness of the importance of inheriting the positive aspects of national heritage. This included instilling in people the belief that unity was a driving force for the country to move forward and overcome various obstacles.

Keyword: description; Ayutthaya Kingdom; Thai historical novel

บทนำ (Introduction)

ปี พ.ศ. 2561 นวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชเรื่อง *บุพเพสันนิวาส* ได้รับความนิยมจากคนในสังคมไทยอย่างมากเนื่องจากการแพร่หลายมากขึ้นเพราะถูกดัดแปลงเป็นละครโทรทัศน์ในชื่อเดียวกัน นวนิยายเรื่องนี้นอกจากได้สร้างความสนุกสนานแล้ว ยังได้ถ่ายทอดความรู้ทางประวัติศาสตร์ของอาณาจักรอยุธยาไปยังผู้อ่านเป็นบ้าง ทำให้คนในสังคมไทยหันมาสนใจอาณาจักรเก่าแก่นี้มากยิ่งขึ้น พวกเขาค้นคว้าหาความเป็นอาณาจักรอยุธยา รวมถึงสนใจศึกษาประวัติศาสตร์ไทยมากขึ้นด้วย ดังที่กวียา เนาวประทีป บรรณาธิการบริหาร สำนักพิมพ์แอปปี บานานา ผู้ได้ลิขสิทธิ์พิมพ์หนังสือเรื่อง *บุพเพสันนิวาส* เคยเปิดเผยกับหนังสือพิมพ์ไทยรัฐว่า หลังจากละครโทรทัศน์ได้ออกอากาศ สำนักพิมพ์ฯ ได้พิมพ์หนังสือ *บุพเพสันนิวาส* ของ รอมแพง แล้ว 93 ครั้ง ทะลุ 1 แสนเล่ม และปรากฏการณ์ที่น่าสนใจอีกอย่างหนึ่งคือ หนังสือแนวประวัติศาสตร์อื่น ๆ ก็ได้รับความนิยมมากขึ้นเช่นกัน (กองบรรณาธิการไทยรัฐวันนี้, 2561) เช่นเดียวกับ นิเวศน์ เหมวชิรวรากร (2561) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของละครเรื่องนี้ที่มีต่อสังคมว่า “ความนิยมของเรื่อง *บุพเพสันนิวาส* ก่อให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ตามมามากมาย การท่องเที่ยวสถานที่ในอยุธยา และลพบุรีพุ่งขึ้นหลายเท่า เช่นเดียวกับชุดไทยที่มีคนซื้อและเช่าสูงขึ้นอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน... คนหันมาสนใจประวัติศาสตร์มากขึ้น แม้แต่คณะโบราณคดีในมหาวิทยาลัยก็ยังมีคนสนใจสอบเข้าไปเรียนสูงขึ้นหลายเท่าตัว...” กล่าวได้ว่า นวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยสมัยกรุงศรีอยุธยามีบทบาทให้คนปัจจุบันเห็นว่าอาณาจักรอยุธยามีความสำคัญอย่างยิ่งในประวัติศาสตร์ไทยเพราะเป็นอาณาจักรที่มีความยิ่งใหญ่ดังาม

อาณาจักรกรุงศรีอยุธยา เป็นอาณาจักรลำดับที่ 2 ของชนชาติไทยสยามในช่วงเวลา พ.ศ. 1893 ถึง พ.ศ. 2310 ดำรงอยู่เป็นระยะเวลายาวนานถึง 417 ปี มีพระมหากษัตริย์ปรากฏพระนามมากถึง 34 พระองค์จาก 5 ราชวงศ์ ซึ่งมีพระมหากษัตริย์ 2 พระองค์ที่ประชาชนชาวไทยถวายสมญานามให้เป็น “มหาราช” คือ สมเด็จพระนเรศวรมหาราช โดยพระองค์ทรงประกาศเอกราชให้กับกรุงศรีอยุธยาหลังจากที่ต้องเสียกรุงให้แก่พม่าเมื่อ พ.ศ. 2112 และสมเด็จพระนารายณ์มหาราช โดยพระองค์ทรงมีพระปรีชาสามารถในแง่ของการค้าและเศรษฐกิจที่ทำให้กรุงศรีอยุธยาเจริญรุ่งเรืองด้านการค้า จนกระทั่งกลายเป็นศูนย์กลางการค้าขายของเขต

เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในรัชสมัยของพระองค์ (จิตรสิงห์ ปิยะชาติ, 2554: 70-71) นอกจากนี้ ยังมีเหตุการณ์เสียกรุงครั้งที่ 2 ใน พ.ศ. 2310 ซึ่งเป็นความอัปยศครั้งหนึ่งของคนไทย กล่าวได้ว่า อาณาจักรอยุธยาเป็นเรื่องราวและเหตุการณ์สำคัญมากมายที่ดึงดูดความสนใจของนักเขียนให้เลือนนำมาสร้างสรรค์เป็นวรรณกรรมอิงประวัติศาสตร์

ดังนั้น นวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยสมัยกรุงศรีอยุธยาจึงเป็นกลุ่มข้อมูลที่ผู้ประพันธ์ต่างช่วยกันผลิตซ้ำอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำเสนอภาพต่าง ๆ ของกรุงศรีอยุธยา และเป็นการตอกย้ำและปลูกฝังจิตสำนึกความรักความสามัคคีให้แก่คนในสังคม เช่น นวนิยายเรื่อง *กษัตริยา ตอน แก้วกษัตริยา* ของ วิมล ศิริไพบูลย์ เน้นนำเสนอให้เห็นอาณาจักรอยุธยามีผู้นำยิ่งใหญ่ที่มีวิสัยทัศน์ รู้จักหน้าที่ของตนเอง และยอมเสียสละเพื่อปกป้องแผ่นดิน เรื่อง *สายโลหิต* ของ โสภาค สุวรรณ และเรื่อง *ฟ้าใหม่* ของ ศุภร บุณนาค ได้บอกถึงทั้งความเจริญรุ่งเรืองงดงามและความจงรักภักดีของข้าราชการและนายทหาร สำหรับเรื่อง *บางระจัน* ของ ไม้ เมืองเดิม และเรื่อง *อดีต* ของ วิมล ศิริไพบูลย์ ได้นำเสนอให้เห็นความรักชาติของชาวบ้านทั่วไปและความโหดร้ายของศึกสงคราม นอกจากนี้ ยังมีนวนิยายเรื่อง *ลายกนิรี* และ *พรหมลิขิต* เน้นแสดงให้เห็นอาณาจักรอยุธยาเป็นเมืองทองมั่งมีร่ำรวย มีความงดงามในด้านต่าง ๆ รวมถึงมีการพัฒนาด้านความสัมพันธ์กับต่างชาติอย่างดี เป็นต้น ผู้วิจัยจึงเกิดคำถามว่า อาณาจักรอยุธยามีความหมายอะไรบ้างในนวนิยายกลุ่มนี้ เพื่อให้ผู้อ่านได้เรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับอาณาจักรนี้ได้ชัดเจนและครอบคลุมยิ่งขึ้น

จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า เนื่องจากนวนิยายอิงประวัติศาสตร์สมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นกลุ่มข้อมูลที่น่าสนใจ จึงมีผู้วิจัยทำการวิจัยไว้หลายเรื่อง เช่น งานวิจัยเรื่อง *กลวิธีการเล่าเรื่องและการสร้างบุคลิกลักษณะตัวละครสมเด็จพระสุริโยทัยในบันเทิงคดีอิงประวัติศาสตร์ไทย* ของ พิชชาพร วิจิเจริญ (2556) ได้ศึกษากลวิธีการเล่าเรื่องและการสร้างบุคลิกลักษณะตัวละครสมเด็จพระสุริโยทัยในสื่อบันเทิงคดีอิงประวัติศาสตร์เกี่ยวกับสมเด็จพระสุริโยทัย งานวิจัยเรื่อง *เรื่องเล่าทางประวัติศาสตร์เกี่ยวกับสมเด็จพระนเรศวรมหาราช: กลวิธีการเล่าเรื่องกับการสร้างภาพลักษณ์* ของ มารศรี สอทิพย์ (2551) ได้วิเคราะห์กลวิธีการเล่าเรื่องและการสร้างภาพลักษณ์ของสมเด็จพระนเรศวรมหาราชในเรื่องเล่าประวัติศาสตร์ประเภทต่าง ๆ และงานวิจัยเรื่อง *ภาพตัวแทนของสมเด็จพระมหาธรรมราชาในวรรณกรรมไทย* ของ วันชนะ ทองคำเภา (2550) ได้ศึกษาภาพตัวแทนของสมเด็จพระมหาธรรมราชาที่ปรากฏในวรรณกรรมไทย พร้อมศึกษาวัตถุประสงค์ในการแต่งและกลวิธีการเล่าเรื่องที่ใช้ในการสร้างภาพตัวแทนของสมเด็จพระมหาธรรมราชาในวรรณกรรมไทย ยังมีงานวิจัยเรื่อง *ภาพลักษณ์พระมหากษัตริย์ไทยในวรรณคดีสมัยอยุธยา* ของ ปัทมา ติ่มประเสริฐกุล (2547) ได้วิเคราะห์และเปรียบเทียบภาพลักษณ์พระมหากษัตริย์ไทยที่ปรากฏในวรรณคดีสมัยอยุธยา 4 ประเภท เห็นได้ว่า มีการวิจัยที่เน้นศึกษาภาพลักษณ์ หรือภาพแทนของพระมหากษัตริย์ของอาณาจักรอยุธยา รวมถึงกลวิธีการประกอบสร้างภาพดังกล่าวในนวนิยายกลุ่มนี้ แต่ยังไม่พบการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการสื่อความหมายของอาณาจักรอยุธยาในนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทย

ผู้วิจัยในฐานะชาวต่างชาติที่ศึกษาสาขาวิชาการศึกษาภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง จึงสนใจศึกษาวิจัยในหัวข้อ “การวิเคราะห์ความหมายอาณาจักรอยุธยาในนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทย พ.ศ. 2481-2562” โดยเลือกนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยสมัยกรุงศรีอยุธยาที่มีการนำเสนอเป็นละครโทรทัศน์มาเป็นกลุ่มข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เพราะนวนิยายกับละครโทรทัศน์ต่างมีอิทธิพลต่อกันในแง่ที่ช่วยให้นวนิยายและละครได้เผยแพร่ในวงกว้าง ซึ่งทั้งหมดเป็นจำนวน 13 เรื่อง ทั้งนี้ การทำวิจัยในหัวข้อนี้ก็เพื่อเป็นประโยชน์ทำให้คนในปัจจุบันรับรู้และเข้าใจอาณาจักรอยุธยาได้ง่ายและครอบคลุมมากขึ้น และเกิดเจตคติร่วมกัน จดจำความ

ยิ่งใหญ่เจริญรุ่งเรืองของอาณาจักรแห่งนี้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังสามารถเรียนรู้เรื่องราวและเหตุการณ์ต่าง ๆ ในประวัติศาสตร์สมัยกรุงศรีอยุธยา ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้วิจัยได้เข้าใจประวัติศาสตร์และจารีตประเพณีของประเทศไทยมากยิ่งขึ้น ยังมีส่วนช่วยเหลือในการเข้าถึงสังคมไทยของผู้วิจัยอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อวิเคราะห์ความหมายอาณาจักรอยุธยาในนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทย พ.ศ. 2481-2562

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดข้อความที่กล่าวถึงอาณาจักรอยุธยาในนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทย พ.ศ. 2481-2562 ที่มีการนำเสนอเป็นละครโทรทัศน์ซึ่งทั้งหมดมี 13 เรื่องเป็นขอบเขตด้านเนื้อหาที่จะวิเคราะห์ในประเด็นความหมายของอาณาจักรอยุธยา

1.2 ขอบเขตด้านเอกสาร

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแทนนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยสมัยกรุงศรีอยุธยาที่พิมพ์ในปี พ.ศ. 2481-2562 โดยเลือกเฉพาะเรื่องที่มีการนำเสนอเป็นละครโทรทัศน์ มีทั้งหมด 13 เรื่อง ดังนี้

ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ผู้ประพันธ์	ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ผู้ประพันธ์
1	บางระจัน	ไม้ เมืองเดิม	8	อติดา	วิมล ศิริไพบูลย์
2	ขุนศึก	ไม้ เมืองเดิม และ สมทุม บุญเกื้อ	9	นิราศสองภพ	ฐานวดี สถิตยुทธการ
3	พิชสวาท	วิมล ศิริไพบูลย์	10	กษัตริยา ตอน แก้วกษัตริยา	วิมล ศิริไพบูลย์
4	สายโลหิต	โสภาค สุวรรณ	11	บุพเพสันนิวาส	รอมแพง
5	ฟ้าใหม่	ศุภร บุนนาค	12	ลายกนรี	พงศกร จินดาวัฒน์
6	นายขนมต้ม	คมทวน คันธนู	13	พรหมลิขิต	รอมแพง
7	เรือนมยุรา	วินิตา ดิถียนต์			

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการวิเคราะห์ตัวบทนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยสมัยกรุงศรีอยุธยาที่ได้นำเสนอเป็นละครโทรทัศน์ (Textual Analysis)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อความหมายเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย

3.2 รวบรวมนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยสมัยกรุงศรีอยุธยาจากเว็บไซต์ห้องสมุดของมหาวิทยาลัยไทย และร้านหนังสือออนไลน์ที่ได้รับความนิยมในประเทศไทย โดยใช้คำค้นนวนิยายประวัติศาสตร์และนวนิยายอิงประวัติศาสตร์

3.3 คัดเลือกตัวแทนนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยสมัยกรุงศรีอยุธยาที่พิมพ์ใน พ.ศ. 2481-2562 โดยเลือกเฉพาะนวนิยายที่มีการนำเสนอเป็นละครโทรทัศน์ มีทั้งหมด 13 เรื่อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ความหมายอาณาจักรอยุธยาในนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทย พ.ศ. 2481-2562 ที่มีการนำเสนอเป็นละครโทรทัศน์ ซึ่งทั้งหมดมี 13 เรื่อง

4.2 นำเสนอผลการศึกษาแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยพบว่า นวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยสมัยกรุงศรีอยุธยาทั้ง 13 เรื่องแม้มีช่วงเวลาการแต่งต่างกันมาก แต่ความหมายของอาณาจักรอยุธยาที่นำเสนอออกมาไม่ได้แตกต่างกัน ได้แก่ 1) อาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนแห่งความยิ่งใหญ่ 2) อาณาจักรอยุธยาเป็นเมืองทอง 3) อาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนแห่งความเป็นมิตรไมตรี 4) อาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนอุดมไปด้วยวัฒนธรรมที่งดงามหลากหลาย และ 5) อาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนแห่งความผาสุกสงบร่มเย็น โดยนวนิยาย 3 เรื่อง ได้แก่ *บุพเพสันนิวาส* *ลายกนิรี* และ *พรหมลิขิต* ซึ่งเป็นนวนิยายอิงประวัติศาสตร์แนวโรแมนติกที่ 2 เรื่องแรกกล่าวถึงเรื่องราวในสมัยสมเด็จพระนารายณ์ เรื่องสุดท้ายกล่าวถึงเรื่องราวในสมัยสมเด็จพระที่นั่งท้ายสระ ได้เน้นนำเสนอการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ และความเจริญรุ่งเรืองของชาติบ้านเมืองในสมัยอยุธยา ความหมายของอาณาจักรอยุธยาในนวนิยายกลุ่มนี้จึงเน้นนำเสนอการเป็นเมืองทอง การมีความเป็นมิตรไมตรี อุดมไปด้วยวัฒนธรรมที่งดงามหลากหลาย และมีความผาสุกสงบร่มเย็น นวนิยายแนวต่อสู้เพื่อปกป้องบ้านเมืองมี 2 เรื่อง คือ เรื่อง *กษัตริยา ตอน แก้วกษัตริยา* กล่าวถึงเรื่องราวก่อนการเสียกรุงครั้งที่ 1 และเรื่อง *ขุนศึก* กล่าวถึงเหตุการณ์ตั้งแต่กรุงศรีอยุธยาประกาศอิสรภาพ ส่วนนวนิยายอีก 8 เรื่อง ได้แก่ *บางระจัน* *พิชชawat* *สายโลหิต* *ฟ้าใหม่* *นายขนมต้ม* *อดีต* *นิราศสองภพ* และ *เรือนมยุรา* ซึ่งอิงประวัติศาสตร์เกี่ยวกับเหตุการณ์เสียกรุงครั้งที่ 2 เน้นนำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับการทำศึกสงครามและการปกป้องบ้านเมือง โดยมีตัวละครเอกเป็นเจ้านาย ข้าราชการบริวาร และชาวบ้านที่ร่วมกันต่อสู้ แสดงความสามัคคีและความรักชาติ ความหมายของอาณาจักรอยุธยาในนวนิยายกลุ่มนี้จึงเน้นนำเสนอความหมายอาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนแห่งความยิ่งใหญ่เป็นดินแดนอุดมไปด้วยวัฒนธรรมที่งดงามหลากหลาย และเป็นดินแดนแห่งความผาสุกสงบร่มเย็น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. อาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนแห่งความยิ่งใหญ่

นวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทย พ.ศ. 2481-2562 ทั้ง 13 เรื่องได้นำเสนอความหมายของอาณาจักรอยุธยาที่เป็นดินแดนแห่งความยิ่งใหญ่ กล่าวคือ นวนิยายที่มีเรื่องราวในยามบ้านเมืองต้องทำศึกสงครามเป็นหลักได้นำเสนอความหมายนี้ผ่านภาพด้านการเมืองการปกครอง และการทหารอย่างเด่นชัด ส่วนนวนิยายที่กล่าวถึงบ้านเมืองในยามสงบสุข เน้นนำเสนอความยิ่งใหญ่ของอาณาจักรอยุธยาผ่านภาพการติดต่อความสัมพันธ์ทางการทูตกับต่างประเทศ และการเมืองการปกครอง ทำให้เห็นถึงอาณาจักรอยุธยาที่มีการปกครองที่เป็นระเบียบ มีความแข็งแกร่งด้านการทหาร และเป็นประเทศที่มีเกียรติ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ในนวนิยายเรื่อง *กษัตริยา ตอน แก้วกษัตริยา* ได้กล่าวถึง พิชณุโลกและกำแพงเพชรต่างเป็นหัวเมืองชั้นเอกและหัวเมืองชั้นโททางฝ่ายเหนือของกรุงศรีอยุธยา ในยามศึกสงคราม หัวเมืองต่าง ๆ มีหน้าที่วางแผนการรบตามคำสั่งจากกรุงศรีอยุธยา โดยทุกหัวเมืองก็ขึ้นตรงกับกรุงศรีอยุธยา ดังความว่า

หัวเมืองทางฝ่ายเหนือ มักจะมีหน้าที่ตามตีกระหนาบ ฉะนั้นรอต่อก็คักประชิด

อยุธยา แล้วล่าทัพค่อยจัดพลตามตี [...]

ในฐานะหัวเมืองเอกเมื่อเตรียมรับศึกเพียงรอคำสั่งจากกรุงศรีอยุธยา การข่าว
ต้องติดต่อถึงกัน พระมหาธรรมราชาจึงกริ้วหนัก “ทำไมทางกำแพงเพชรยังไม่เร่งเก็บ
เกี่ยว”[...]

“ทางกำแพงเพชรรอข่าวศึกทางอยุธยาก่อนพระเจ้าข้า”

พระยากำแพงเพชร ถึงจะเป็นหัวเมืองฝ่ายโททางฝ่ายเหนือ หากเป็น ‘ฝ่าย
อยุธยา’ ที่ถูกแต่งตั้งมาคานอำนาจไว้

(วิมล ศิริไพบูลย์, 2546: 52-53)

จากตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นทำให้เห็นถึงภาพการปกครองของอาณาจักรอยุธยาที่แบ่งเป็นระบบ
ส่วนกลางและระบบหัวเมือง โดยหัวเมืองต้องอยู่ภายใต้อำนาจของส่วนกลาง บอกถึงอาณาจักรอยุธยาเป็นราช
ธานีของแผ่นดินสยาม เป็นที่รวมศูนย์อำนาจ มีการแบ่งระดับชั้นของหัวเมืองต่าง ๆ โดยหัวเมืองทุกระดับชั้นก็
ขึ้นตรงกับกรุงศรีอยุธยาเพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ จึงเป็นสื่อบอกถึงความหมายอาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดน
แห่งความยิ่งใหญ่ มีระบบการปกครองที่เป็นระเบียบ และได้รวมศูนย์อำนาจให้ทั่วประเทศได้รวมเป็นหนึ่ง
เดียวกัน

การรวมศูนย์อำนาจและการปกครองอย่างเป็นระเบียบ ส่งผลให้อาณาจักรอยุธยาได้รับ
การพัฒนา ด้านการทหาร กรุงศรีอยุธยาจึงมีกำแพงเมืองที่มั่นคงและกองทัพที่เข้มแข็ง สามารถสกัดกั้นข้าศึก
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังตัวอย่างในนวนิยายเรื่อง *ขุนศึก* ได้กล่าวถึง หงสาวดียกทัพมาโจมตีอาณาจักรอยุธยา
ในสมัยสมเด็จพระนเรศวร แต่ต้องพ่ายแพ้มาตลอดหลายเดือนจนต้องเสียแม่ทัพใหญ่ สมเด็จพระเจ้าหงสาวดี
จึงต้องรับสั่งให้ถอยทัพตามคำแนะนำของขุนนาง ดังความว่า

...จนบัดปานนี้ นานถึงห้าเดือนก็ไม่อาจเข้าหักกรุงศรีอยุธยาเอาเป็นข้าชนะได้ มี
แต่ต้องแตกพ่ายและถูกปล้นทัพยื้อค่ายลำบากเสมอมา กระทั่งเสียแม่ทัพหลักไว้มาก
ฝีมือเอก... เสนาบดีทั้งปวงก็ทูลว่า อันกรุงศรีอยุธยานี้ภูมิฐานมั่นคงนักจะตีเอาแต่
โดยเร็วนั้นมิได้ อนึ่งบรรดานายทหารก็ล้วนมีฝีมือเข้มแข็งและตั้งหน้ารับศึกจริงจังด้วย
เกรงอำนาจสมเด็จพระนเรศวร... สมเด็จพระเจ้าหงสาวดีก็ทรงเห็นชอบด้วย จึงมีรับสั่ง
ให้เตรียมถอยทัพให้กองทัพพระมหาอุปราชฯ ซึ่งแตกไปตั้งอยู่บางกระดานนั้นถอย
กลับไปก่อน...

(ไม้ เมืองเดิม และ สุมทุม บุญเกื้อ, 2554: 586)

จากตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นทำให้เห็นถึงภาพที่กองทัพอาณาจักรหงสาวดีไม่สามารถบุกเข้ากรุงศรี
อยุธยาได้ ทั้งสองฝ่ายรบกันมาหลายเดือน มีแต่กองทัพหงสาวดีพ่ายแพ้เป็นหลายครั้งหลายครา และเสียกำลัง
พลไปเป็นจำนวนมาก จนสุดท้ายต้องยอมรับยกทัพกลับไป บอกถึงอาณาจักรอยุธยามีกำลังพลและยุทธโศปกรณ์
เข้มแข็ง จึงเป็นสัญลักษณ์ที่สื่อถึงความหมายอาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนแห่งความยิ่งใหญ่ที่ศัตรูไม่อาจ
เอาชนะได้

นอกจากนี้ นวนิยายเรื่อง *อดีต* ยังกล่าวถึงเมื่อข้าศึกกำลังจะยกทัพใหญ่มาโจมตีค่ายบ้านระจัน
แต่ชาวบ้านทุกคนไม่หวั่นกลัวแม้แต่ผู้น้อย ทำให้ศิโรตม์เข้าใจว่าชาวอาณาจักรอยุธยาไม่ว่าผู้ชายหรือผู้หญิง
ทุกคนเป็นนักรบที่ยอมร่วมตายเพื่อแผ่นดิน ดังความว่า

เมืองใจกลับมาพร้อมคนตามหลังถึงสี่ “มันจะมากันมากกว่านี้ด้วยซ้ำ”
ดวงหน้าของคนพร้อมแลกความตายกับความแค้นนั้นแปลกพิวหน้าจะเรียบ ดิ่ง
ไร้รอยรู้สึก ดวงตาจมลึก แน่นิ่ง ดำจัด...
ชั่วแวบศิโรตม์ เกิดความฉงนฉงายไยยามศึกคนทั้งแผ่นดินยอมร่วมตาย โดยมี
เงื้อมถึงคำ “หน้าที่ใคร” ลักคำ หน้าที่นั้นกำหนดไว้ในหัวใจ พลรบในยุคนี้อือ
จำนวนพลเมืองทั้งหมดมิว่าชายฤาหญิง

(วิมล ศิริไพบูลย์, 2558: 588)

จากตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นทำให้เห็นถึงประชาชนอาณาจักรอยุธยาที่มีความกล้าหาญและความรักชาติ
อย่างยิ่ง การรักษาความปลอดภัยของชีวิตตนเองเป็นธรรมชาติของมนุษย์ แต่ในยามศึกสงครามที่ความตาย
เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา ประชาชนอาณาจักรอยุธยาที่แม้เป็นเพียงแค่สามัญชนที่ไม่มีผู้ใดกำหนดว่าต้องแบกรับ
ความรับผิดชอบในการปกป้องประเทศ แต่ยอมร่วมตายอย่างหาว่าหาญเพื่อรักษาศักดิ์ศรีของชาติ
เป็นสื่อบ่งบอกอาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนแห่งความยิ่งใหญ่ที่ไม่สิ้นคนดี ประชาชนมีความจงรักภักดีต่อชาติ
บ้านเมือง

2. อาณาจักรอยุธยาเป็นเมืองทอง

นวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยได้นำเสนอให้เห็นว่าอาณาจักรอยุธยาเป็นเมืองทองมีความเจริญรุ่งโรจน์
อย่างเด่นชัดมีหลายเรื่อง เช่น ชุนศึก พิษสวาท สายโลหิต ไฟไหม้ และ ลายกินรี เป็นต้น โดยผ่านการนำเสนอ
ภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และภาพความร่ำรวยมั่งมีของกรุงศรีอยุธยา ดังตัวอย่างในนวนิยายเรื่อง พิษสวาท
กล่าวถึง สโรชินีซึ่งเป็นวิญญูณผู้เฝ้าสมบัติแผ่นดินสยามข้ามภพมาอยู่ในยุคปัจจุบันให้อัคนีได้พบเห็นห้องโถง
เก็บรักษาทรัพย์สมบัติของอาณาจักรอยุธยา โดยท้าวพระคลังนั้นเต็มไปด้วยทองคำทั้งที่เป็นผงและเป็นก้อน
รวมถึงอัญมณีและของมีค่าต่าง ๆ ดังความว่า

ภาพที่เห็นก็กลายเป็นห้องโถงกว้าง ผั่งด้านหนึ่งมีหีบไม้หนาหนักซ้อนเป็นตั่งสูง
ผั่งบางส่วนเปิดแง้มมองเห็นทองคำทั้งที่เป็นผง เป็นก้อนบรรจุแน่นขนัด
บางส่วนมีแววรัศมีของอัญมณีแปลบปลาบ
ผั่งอีกด้านหนึ่งคือเครื่องราชกกุธภัณฑ์เรียงราย
“ท้าวพระคลัง!”

(วิมล ศิริไพบูลย์, 2558: 620-621)

จากตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นทำให้เห็นถึงอาณาจักรอยุธยาได้สะสมทรัพย์สมบัติจำนวนมากมหาศาลไว้ให้รุ่น
หลังใช้ในการกอบกู้เอกราชคืนและพัฒนาบ้านเมือง ท้าวพระคลังซึ่งเป็นที่สำหรับเก็บพระราชทรัพย์ หรือสิ่งของ
อันมีค่าของพระมหากษัตริย์ ภาพที่ท้าวพระคลังเต็มไปด้วยเงินทองและสมบัติล้ำค่า จึงเป็นสื่อที่บอกถึงอาณาจักร
อยุธยาที่มีการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจมาก เป็นเมืองทองมีความมั่งมีเจริญรุ่งเรืองอย่างยิ่ง

เช่นเดียวกับนวนิยายเรื่อง นิราศสองภพ กล่าวถึงข้าศึกศัตรูปล้นทรัพย์สินของอาณาจักรอยุธยาด้วยทุก
วิถีทาง โดยก่อไฟสุ่มพระพุทธรูปเพื่อล่อลวงเอาทอง และยังขนย้ายพระพุทธรูปต่าง ๆ ที่มีค่ากลับบ้านเมืองตนเอง
ดังความว่า

ทหารพม่าก่อไฟสุ่มพระพุทธรูปเพื่อล่อลวงเอาทอง และลำเลียงพระพุทธรูปที่มีค่า
ออกมากองกันไว้เพื่อขนกลับบ้านเมืองของตน

(ฐานวดี สถิตยुทธการ, 2545: 276)

จากตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นทำให้เห็นถึงสภาพอาณาจักรอยุธยาที่มีพระพุทธรูปทองคำล้ำค่าจำนวนมาก จนข้าศึกขนย้ายมากองไว้ได้ ทองคำเป็นสิ่งมีค่า เป็นสัญลักษณ์ของความมั่งมีร่ำรวย อาณาจักรอยุธยาหล่อพระพุทธรูปด้วยทองคำขึ้นมาเป็นจำนวนมาก จึงเป็นสื่อบ่งบอกอาณาจักรอยุธยาเป็นเมืองทอง มีความเจริญรุ่งเรืองและความมั่งคั่งอย่างยิ่ง

3. อาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนแห่งความเป็นมิตรไมตรี

นวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยได้สื่อถึงความหมายอาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนแห่งความเป็นมิตรไมตรี โดยเฉพาะนวนิยายที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับสมัยสมเด็จพระนารายณ์และสมัยปลายก่อนเสียกรุง เช่น นวนิยายเรื่อง *บุพเพสันนิวาส* *ลายกีนรี* *พรหมลิขิต* และ *ฟ้าใหม่* มีการกล่าวถึงกรุงศรีอยุธยาให้มีความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ทางการทูตกับชาติอื่น ๆ และเปิดกว้างยอมรับชาวต่างชาติเข้ามาตั้งรกรากในแผ่นดินสยาม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

นวนิยายเรื่อง *พรหมลิขิต* กล่าวถึงสมเด็จพระเพทราชารับสั่งขุนนางชาวจีนที่ดูแลคลังสินค้าอบรมสั่งสอนลูกชายของคอนสแตนติน ฟอลคอน เพื่อให้มีความสามารถในการติดต่อทำค้าขายกับฝรั่งเศส ดังความว่า

ขุนหลวงเพทราชาทำกระทั้งช่วยติดตามทวงถามเรื่องเงินมรดกของคอนสแตนติน ฟอลคอน และยังให้ขุนนางชาวจีนที่คุมคลังสินค้าฝรั่งเศสคอยดูแลสอนสั่งยอร์ซ ฟอลคอน เพื่อให้ยอร์ซได้สานต่อในสิ่งที่บิดาเคยกระทำและหวังสานสัมพันธ์ทางการค้ากับฝรั่งเศสอีกด้วย

(รวมแพง, 2562: 195)

จากตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นทำให้เห็นถึงชนชั้นปกครองของอาณาจักรอยุธยาให้มีความสำคัญกับการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับต่างประเทศ โดยเฉพาะความสัมพันธ์ทางการค้ากับประเทศจีนและชาติตะวันตก การแต่งตั้งชาวจีนเป็นขุนนางชั้นผู้ใหญ่รับผิดชอบดูแลหน่วยงานการค้ากับต่างประเทศ และตั้งใจฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะติดต่อทำค้าขายกับต่างประเทศเพื่อเป็นพลังส่งเสริมการพัฒนาความสัมพันธ์ทางการทูต จึงเป็นสื่อบ่งบอกความหมายที่อาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนแห่งความเป็นมิตรไมตรี กระตือรือร้นในการสานสัมพันธ์กับชาติต่าง ๆ

นวนิยายเรื่อง *ฟ้าใหม่* ได้บรรยายถึง ชาวกรุงศรีอยุธยามีจิตใจแจ่มใสต่อคนต่างชาติ ชาวต่างชาติที่เข้ามาทำการค้าขายจะมีทั้งความปลอดภัยและความสะดวกสบายมากกว่าไปประเทศอื่น ดังความว่า

มาเมืองอยุธยาไม่ต้องระวังตัวกลัวภัยอันตรายจะเกิดทั้งจากคนชาวเมืองไม่ทั้งราชภัยจากที่สูง ชาวเมืองก็พอใจคบกับคนต่างชาติต่างผิวรูปลักษณะ...ผู้คนเมืองไทยนี้ เขามีจิตใจแจ่มใสเหมือนแสงตะวันที่ส่องจ้าอยู่เหนือหัวเขานั่นแหละ... แต่กับคนต่างชาติไปมาค้าขายแล้วแสนจะสะดวกสบาย ผิดกับพวกไปค้าเมืองสิงหล เมืองโคระสถาน แวกเทศ หรืออินเดียแถวฝั่งมะละบานั่น ไม่รู้เลยว่าจะถูกปล้นสินค้าเมื่อไร...

(ศุภร บุนนาค, 2547: 64)

จากตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นทำให้เห็นถึงชาวกรุงศรีอยุธยามีบุคลิกลักษณะอันเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติที่มีจิตใจแจ่มใสเมตตา เป็นมิตรไมตรีกับชาวต่างชาติ ยินดีต้อนรับชาวต่างชาตินำสิ่งของแปลกใหม่เข้ามาค้าขายในแผ่นดินสยาม โดยให้ความสำคัญกับการรักษาทั้งความปลอดภัยทั้งส่วนบุคคลและสินค้าของชาวต่างประเทศ จึงเป็นสื่อที่บอกถึงความหมายที่อาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนแห่งความเป็นมิตรไมตรี

ทั้งทางการเมืองและผู้คนทั่วไปก็มีความยินดียอมรับบุคคลต่างชาติ ส่งเสริมให้อาณาจักรอยุธยาเป็นสภาพแวดล้อมการค้าขายที่ดี

เช่นเดียวกับนวนิยายเรื่อง *เรือนมยุรา* กล่าวถึง พ่อของนกยูง ซึ่งเป็นพระยาเทพสงครามผู้มีชนชั้นสูงในอาณาจักรอยุธยาเป็นเพื่อนกับนายเรือต่างชาติที่เข้ามาค้าขายในกรุงศรีอยุธยา และนายเรือผู้นี้ยังสามารถตั้งบ้านเรือนในหมู่บ้านที่มีแต่ประชาชนชาติต่าง ๆ ดังความว่า

นกยูงยังจำได้ว่าตอนหล่อนยังเด็ก พระยาเทพสงครามผู้บิดาเคยมีเพื่อนเป็นนายเรือตาน้ำข้าว ร้างสูงใหญ่ ผสมสีแดงหนวดสีแดงก่อความหวาดกลัวให้หล่อนจนไม่กล้าเข้าใกล้...

มารดาเคยเล่าว่า เขาเป็นนายเรือสำเภาเข้ามาค้าขาย แล้วก็ตั้งบ้านเรือนอยู่ที่หมู่บ้านไม่ห่างจากนี้ ในหมู่บ้านล้วนแล้วแต่มีคนชาติฝรั่งแบบเดียวกับเขา เมื่อถามว่าเป็นฝรั่งบ้านเมืองเขาอยู่ที่ไหน มารดาก็ตอบอย่างไม่แน่ใจนักว่า

“เขาเรียกกันว่าพวกพุทธเทศ เจ้านายเรือคนนั้น คุณพ่อท่านเรียกชื่อว่ากะปิตันปันโต อยู่ไกลข้ามน้ำข้ามทะเลไปถึงสุดขอบฟ้า”

(วินิตา ดิถียนต์, 2548: 270)

จากตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นทำให้เห็นว่า มีชาวต่างชาติจากหลายชาติเข้ามาตั้งถิ่นฐานเพื่อดำรงชีวิตอย่างถาวรในแผ่นดินสยาม ขุนนางชั้นผู้ใหญ่ของอาณาจักรอยุธยาก็ยอมผูกสัมพันธ์ไมตรีกับชาวต่างชาติด้วยเป็นสื่อบ่งบอกอาณาจักรอยุธยามีความเปิดกว้างยอมรับชาวต่างชาติเข้าทำมาหากินในแผ่นดินสยาม จึงเป็นดินแดนแห่งมิตรไมตรีที่มีสภาพแวดล้อมการค้าเสรี

4. อาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนอุดมไปด้วยวัฒนธรรมที่งดงามหลากหลาย

นวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยสมัยกรุงศรีอยุธยาทั้ง 13 เรื่อง ได้นำเสนอภาพด้านวัฒนธรรมของอาณาจักรอยุธยา ทำให้เห็นว่ากรุงศรีอยุธยามีวัฒนธรรมดั้งเดิมอันงดงามเป็นเอกลักษณ์และมีวัฒนธรรมหลากหลายที่เกิดจากการผสมผสานวัฒนธรรมหลายประเทศ โดยความงดงามหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ปรากฏในนวนิยายแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ เน้นนำเสนอความงดงามด้านค่านิยม เช่น ความรักชาติ ความสามัคคี ความกล้าหาญ และความเสียสละ ยังได้นำเสนอความเป็นเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมดั้งเดิมและอีกกลุ่มหนึ่งเน้นนำเสนอความหลากหลายสีเส้นทางประเพณีและความงดงามของธรรมเนียมทางสังคมรวมถึงการผสมผสานทางวัฒนธรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

นวนิยายเรื่อง *บวระจัน* ได้กล่าวถึง ท้าเป็นชาวบ้านค้าหาที่เพิ่งได้เข้าร่วมค่ายบ้านระจันเมื่อได้ยินข่าวข้าศึกศัตรูกำลังจะมา ก็สมัครใจขอเป็นกองหน้า ให้คำมั่นสัญญาว่ากองม้าค้าหาของตนเองขอสู้ตายก่อนคนอื่น เพื่อเป็นการแลกความเชื่อใจ จึงทำให้ชาวบ้านระจันตื่นเต้นและพึงพอใจ ดังความว่า

“ข้าขออาสาเข้าตีก่อนเป็นศึกหน้าลั่นทั้งกองนี้”

หัวหน้าพากันมองมันลั่น คำอาสาของมันจับใจนักรบไม่รู้หาย หากแต่เจ้าทัพรู้ตัวอยู่ว่ามันเป็นนักรบเพื่องสมัคร เกรงจะยังเป็นที่แคลงใจของเหล่าหัวหน้าและชาวค่ายด้วยกัน จึงพูดดัง ๆ เพื่อได้ยินกันทั่วเป็นคำมั่นสัญญา

“ข้าขออาสา ถึงจะมีคนพร้อมแล้วกองอื่น แต่กองม้าค้าหาตอนนี้จะต้องขอสมไปจะขอตายก่อนที่ชาวค่ายอื่นจะต้องตาย” ลั่นคำก็มีเสียงโห่ร้องถึงกระเนิงพอใจ

(ไม้ เมืองเดิม, 2557: 99-100)

จากตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นทำให้เห็นถึงภาพบุคคลธรรมดาของกรุงศรีอยุธยาจากรักภักดีต่อบ้านเมืองมีความกล้าหาญ รู้จักความสำคัญของความปรองดองกัน ยอมรับเสียสละก่อน ซึ่งได้รับการสรรเสริญและการยกย่องจากผู้คนทั่วไป จึงเป็นสื่อทำให้เห็นความหมายอาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนอุดมไปด้วยวัฒนธรรมที่งดงาม มีค่านิยมที่ประเสริฐยิ่งใหญ่ ซึ่งการสื่อความหมายนี้มีบทบาททำให้ผู้คนประทับใจกับความยิ่งใหญ่และความงดงามของอาณาจักรอยุธยามากขึ้น และยังเป็นการปลูกฝังอุดมการณ์รักชาติที่ถูกต้องไปยังผู้อ่าน ส่งเสริมความสามัคคีของคนในสังคม

ขณะเดียวกัน นวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยยังได้สื่ออาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนอุดมไปด้วยวัฒนธรรมที่งดงามหลากหลายโดยนำเสนอประเพณีและพิธีต่าง ๆ ที่มีตลอดทั้งปีในกรุงศรีอยุธยา ดังเช่นนวนิยายเรื่อง *สายโลหิต* กล่าวถึงดาวเรืองขออนุญาตคุณยายไปรับชมพระราชพิธีของทุกเดือน ดังความว่า

“พี่ลำดวนจะเข้าไปช่วยพี่เปื้อนที่ตำหนักปลายทองค่ะ ว่าจะเตรียมเรื่องงานเฉลิม
ศกสงกรานต์...มีฉลองพระเจดีย์ทรายด้วยค่ะคุณย่า ดาวเรืองอยากไปเที่ยว” [...]

“คุณน้าลูกคนนี้ของพ่อพัน นีมาขอไปเที่ยวงานสงกรานต์ แล้วเดือนหกก็จะมีพระราชพิธีแรกนาขวัญ น้าคนนี้ก็คงอยากเห็นแรกนาต่างพระองค์กับบรรดาเทพีเข้ากระบวนแห่ พอเดือนเจ็ด แปด เก้า สิบ ก็จะมีพระราชพิธีอะไร ๆ ต่อมาอีก เป็นว่าขอเที่ยวกันทุกเดือนจริงไหมล่ะ”

สาวน้อยก้มหน้า ที่คุณย่าเกริ่นนั้นเห็นจะไม่ผิด แต่ก็ยังแก้ตัวว่า

“พระราชพิธีแรกนาขวัญเคยเห็นแล้วเจ้าค่ะ ส่วนพระราชพิธีต่าง ๆ ในเดือนเจ็ด แปด เก้า สิบ ก็เหมือนกัน แต่....”

“แต่อะไร...”

“ก็...เดือนสิบเอ็ดกับเดือนสิบสอง”

(โสภาค สุวรรณ, 2551: 399)

จากตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นทำให้เห็นว่าอาณาจักรอยุธยามีการจัดพระราชพิธีตามประเพณีทุกเดือนในตลอดทั้งปี การจัดงานต่าง ๆ ได้สร้างความเพลิดเพลินแก่ประชาชน และดึงดูดใจให้ผู้คนทั่วประเทศนิยมเข้าร่วมฉลองงานต่าง ๆ และสืบทอดประเพณีอันล้ำค่าอย่างรุ่นสู่รุ่น บ่งบอกถึงความงดงามและความเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมอาณาจักรอยุธยา การมีวัฒนธรรมอันอุดมสมบูรณ์และหลากหลายยิ่งส่งเสริมให้ชาวอาณาจักรอยุธยาใช้ชีวิตได้อย่างร่าเริงสดใสและสงบสุข

นอกจากนี้ นวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยยังได้นำเสนอให้เห็นถึงความหลากหลายสีนทางวัฒนธรรมของอาณาจักรอยุธยา ชาวสยามและชาวต่างชาติสามารถพูดภาษาของกันและกัน ในกรุงศรีอยุธยามีสิ่งก่อสร้างที่สร้างขึ้นด้วยรูปแบบของชาติอื่น เป็นต้น ดังตัวอย่างในนวนิยายเรื่อง *บุพเพสันนิวาส* กล่าวถึงอาณาจักรอยุธยามีโบสถ์ที่สร้างเป็นรูปแบบฝรั่ง เพื่อเป็นพื้นที่ทำกิจกรรมและจัดพิธีต่าง ๆ ตามความเชื่อของผู้ที่นับถือศาสนาคริสต์ ดังความว่า

โบสถ์แห่งนี้สร้างอย่างฝรั่ง มีกระจกสีติดเป็นลวดลายสวยงาม... โดยเฉพาะหน้า
นักบุญเปาโลจะมีหม้อทองเหลืองบรรจุน้ำมันศักดิ์สิทธิ์ผสมผลเชอร์รี่ น้ำมันมะกอก
และสมุนไพรที่ทุกผู้ที่เป็นคริสต์ชนเวียนเข้าไปตักด้วยจอกทองเหลือง
เพื่อดื่มกินและแตะหน้าผากเพื่อเป็นสิริมงคลขับไล่ความไม่ดีไม่งามออกจากตัว

(รวมแพง, 2561: 261)

จากตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นทำให้เห็นถึงภาพการผสมผสานศิลปะทางสถาปัตยกรรมและความเชื่อระหว่างตะวันออกและตะวันตกที่เกิดขึ้นในแผ่นดินสยาม แต่ละประเทศมีลักษณะทางสถาปัตยกรรมและความเชื่อที่โดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ โบสถ์ที่สร้างเป็นรูปแบบฝรั่ง บอกถึงอาณาจักรอยุธยาเปิดกว้างยอมรับและสนับสนุนการเผยแพร่วัฒนธรรมของชาติต่าง ๆ จึงสื่อถึงอาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนอุดมไปด้วยวัฒนธรรมที่งดงามหลากหลาย เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่ผู้คนอยู่ร่วมกันบนความหลากหลายและความแตกต่างอย่างกลมกลืนกัน ซึ่งความหมายนี้เป็นประโยชน์ในการสร้างภาคภูมิใจแก่ชาวไทยปัจจุบัน โดยรับรู้ว่าแผ่นดินสยามมีความเป็นสากลมาอย่างยาวนาน

5. อาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนแห่งความผาสุกสงบร่มเย็น

นวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยที่เน้นนำเสนออาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนแห่งความผาสุกสงบร่มเย็น เช่น *ฟ้าใหม่ นายขนมต้ม* *บุพเพสันนิวาส* *ลายกนก* และ *พรหมลิขิต* ได้นำเสนอให้เห็นว่ากรุงศรีอยุธยาที่ตั้งภูมิศาสตร์ดีและมีความอุดมสมบูรณ์ ประชาชนใช้ชีวิตอย่างเรียบง่ายไร้ความกังวลในยามบ้านเมืองสงบสุข ดังตัวอย่างต่อไปนี้

นวนิยายเรื่อง *นายขนมต้ม* ได้กล่าวถึง บ้านกุ่มเป็นหมู่บ้านหนึ่งในอาณาจักรอยุธยาที่มีแม่น้ำไหลผ่านหลายสาย ช่วงเวลาทำไร่ทำนาในปี พ.ศ. 2308 สองฟากฝั่งของบ้านกุ่มเต็มไปด้วยทุ่งนาที่ต้นข้าวเจริญเติบโตเต็มที่ สามารถเห็นพืชพันธุ์นานาชนิดและได้ยินเสียงนกต่าง ๆ อยู่ทุกที่ภายในหมู่บ้าน ดังความว่า

จุลศักราช 1127 ปีระกา สัปตศก (พ.ศ. 2308)

บ้านกุ่ม คงเป็นหมู่บ้านที่เต็มไปด้วยลำคลอง พืชพันธุ์นานาชนิดและเสียงแห่ง
นกทุ่งนกนา สองฟากฝั่งในฤดูทำนาเขียวขจีด้วยต้นข้าวแกมสีเหลืองของรวงเมื่อเวลา
อัมท้อง

(คมทวน คັນธนู, 2538: 32)

จากตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นสื่อให้เห็นถึงภาพความเป็นอยู่ข้าวอัน้ำและความอุดมสมบูรณ์ของกรุงศรีอยุธยา การมีคลองน้ำไหลผ่านภายในตัวเมืองเป็นจำนวนมาก ทำให้ดินแดนนี้มีประเพณีที่หลากหลายและพืชพันธุ์นานาชนิด ช่วยส่งเสริมให้ประชาชนสามารถทำไร่ทำนาเพาะปลูกพืชผลอย่างสะดวกสบาย และได้รับการพัฒนาด้านการเกษตรกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่ดึกดำบรรพ์ จึงเป็นสื่อให้เห็นอาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนแห่งความผาสุกสงบร่มเย็น ชีวิตของผู้คนมีรากฐานทางวัตถุที่มั่นคงและยั่งยืน

ความอุดมสมบูรณ์และความมั่นคงของบ้านเมืองทำให้ประชาชนใช้ชีวิตอย่างสะดวกสบายและเรียบง่าย ดึงดูดใจชาวต่างชาติเข้ามาอยู่อาศัยในกรุงศรีอยุธยา ดังตัวอย่างในนวนิยายเรื่อง *ลายกนก* ได้กล่าวถึง โรแบร์ตซึ่งเป็นชาวฝรั่งเศสคนหนึ่งที่ได้ใช้ชีวิตในกรุงศรีอยุธยาเป็นเวลาหลายเดือนเมื่อรัชสมัยสมเด็จพระนารายณ์ เห็นว่าแผ่นดินสยามสุขสงบ จึงเกิดความรู้สึกอยากตั้งถิ่นฐานสร้างครอบครัวอยู่ที่อาณาจักรอยุธยา ดังความว่า

อากาศที่สยามแม้จะร้อนชื้น มีฝนบ่อย ๆ หากในวันที่แสงแดดอ่อนอุ่น แม่น้ำจะ

ใสสะอาดจนสามารถแลเห็นตัวปลาแหวกว่าย อาจจะเพราะบ้านเมืองสุขสงบ ผู้คนจึงมี
วิถีชีวิตที่เรียบง่าย มีทำทีสบาย ๆ ไม่เคร่งเครียดกับสิ่งใด คนสยามร่าเริงแจ่มใส และมี
เสียงหัวเราะแม้ในวันที่พวกเขาเป็นทุกข์... ช่วงระยะเวลาหลายเดือนที่ผ่านมา เขารู้สึกถึง
ความสงบสุขและชีวิตที่เรียบง่าย หากเป็นไปได้เขาอยากตั้งรกรากมีครอบครัวอยู่ที่
อยุธยาด้วยซ้ำ

(พงศกร จินดาวัฒนะ, 2565: 282-283)

จากตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นทำให้เห็นถึงภาพชาวกรุงศรีอยุธยาที่มีชีวิตความเป็นอยู่ที่สุขสบายในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช แผ่นดินสยามมีภูมิอากาศที่เหมาะสมสำหรับการใช้ชีวิตของมนุษย์ แคมบ้านเมืองมั่นคงไร้ศึกสงคราม ประชาชนมีความสุขสบายและพึงพอใจกับการใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย อาณาจักรอยุธยาล้อมรอบบรรยากาศที่กลมกลืนและผ่อนคลาย เป็นเสน่ห์ที่ดึงดูดความสนใจของชาวต่างชาติเข้ามาก่อร่างสร้างตัวใช้ชีวิตร่วมกัน จึงเป็นสื่อบ่งบอกอาณาจักรอยุธยาเป็นเมืองแห่งความผาสุกสงบร่มเย็นในยามบ้านเมืองมั่นคงสงบสุข

สรุปได้ว่า ผู้ประพันธ์นวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยนำเสนอความหมายของอาณาจักรอยุธยาผ่านภาพอันดีงามทางด้านต่าง ๆ เช่น การเมืองการปกครอง การทหาร เศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ทางการทูต วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ โดยนวนิยายแนวโรแมนติก 3 เรื่องมุ่งบอกถึงความงดงามเจริญรุ่งเรืองของอาณาจักรอยุธยาในยามบ้านเมืองสงบสุข นวนิยายแนวต่อสู้เพื่อปกป้องบ้านเมือง 10 เรื่องมุ่งบอกถึงอาณาจักรอยุธยาไม่สิ้นคนดี มีค่านิยมงามต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงความกล้าหาญ ความสามัคคี ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี และความเสียสละเพื่อประเทศชาติ เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมายอาณาจักรอยุธยาในนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทย พ.ศ. 2481-2562 จากนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยสมัยกรุงศรีอยุธยาที่มีการนำเสนอเป็นละครโทรทัศน์จำนวน 13 เรื่อง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประพันธ์ต่าง ๆ เน้นสื่อถึงความหมาย 5 ประการของอาณาจักรอยุธยา โดยได้สร้างภาพอันดีงามทางหลากหลายด้านของดินแดนสยาม เช่น ภาพด้านการเมืองการปกครอง และการทหาร ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม ด้านความสัมพันธ์กับต่างประเทศ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ และด้านธรรมชาติ ซึ่งภาพต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นสื่อทำให้เห็นความหมายอาณาจักรอยุธยาเป็นดินแดนแห่งความยิ่งใหญ่ เป็นเมืองทอง เป็นดินแดนแห่งความเป็นมิตรไมตรี เป็นดินแดนอุดมไปด้วยวัฒนธรรมที่งดงามหลากหลาย และเป็นดินแดนแห่งความผาสุกสงบร่มเย็น เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความภูมิใจที่มีต่อชาติตนเองแก่คนในสังคมให้หนาแน่นยิ่งขึ้น อีกทั้งยังตระหนักถึงความสำคัญของการสืบทอดสิ่งดี ๆ ที่เป็นมรดกของชาติอีกด้วย การสื่อความหมายดังกล่าวมีบทบาทช่วยให้ผู้อ่านรับรู้และเข้าใจอาณาจักรอยุธยาอย่างครอบคลุมยิ่งขึ้นตามประสงค์ของผู้ประพันธ์

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความหมายอาณาจักรอยุธยาในนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทย พ.ศ. 2481-2562 พบว่า ผู้ประพันธ์ได้สื่อความหมายของอาณาจักรอยุธยา ทำให้ผู้อ่านเห็นถึงอาณาจักรอยุธยาที่มีความยิ่งใหญ่งดงามในทุกด้าน ทั้งนี้ อธิบายได้ว่า อาณาจักรอยุธยาเป็นเมืองทองเต็มไปด้วยความเจริญรุ่งเรือง ประชาอยู่ร่มเย็นเป็นสุข เพราะมีความเป็นระเบียบในด้านการเมืองการปกครอง ขนชั้นปกครองมีความแข็งแกร่งในการกระตุ้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจและทางความสัมพันธ์กับต่างประเทศ ส่งเสริมให้อาณาจักรอยุธยากลายเป็นศูนย์กลางการค้าขายแห่งหนึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดการสื่อความหมาย สมพร เพ็ญจันทร์ (2547: 178) ที่อธิบายว่า การสื่อความหมาย เป็นกระบวนการส่งสารหรือข้อความ ข้อเท็จจริง และความคิดเห็นไปยังบุคคลอื่น โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจและการรับรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารนั้น ๆ ได้ดี และชัดเจนขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรัตน์ สุขวัจน์ (2551) ที่พบว่า นวนิยายอิงประวัติศาสตร์สมัยกรุงศรีอยุธยาได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องการรบและการปกป้องบ้านเมือง ผู้แต่งนวนิยายนำเสนอ

แนวความคิดนี้เพื่อให้ผู้อ่านมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยที่มีบรรพบุรุษเก่งกล้าสามารถ ทำให้บ้านเมืองมีความเจริญรุ่งเรืองและไม่เสียเอกราชให้ชาติใด

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยนี้สามารถให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือสถาบันการศึกษานำไปเผยแพร่ให้แก่บุคคลทั่วไป และนักเรียนนักศึกษา เพื่อจะได้ปลูกฝังความรักชาติรักบ้านเมืองแก่คนในสังคม และให้ตระหนักถึงการให้ความสำคัญของความสามัคคีและการรักษาสันติภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาภาพแทนผู้หญิงในนวนิยายอิงประวัติศาสตร์ไทยสมัยกรุงศรีอยุธยา

2.2. ควรศึกษาความหมายอาณาจักรอยุธยาในสื่อประเภทอื่น เช่น ละครโทรทัศน์อิงประวัติศาสตร์และภาพยนตร์อิงประวัติศาสตร์ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กองบรรณาธิการไทยรัฐวันนี้. (2561). “บุพเพสันนิวาส” พิมพ์ 1 แสนเล่มแล้วนะออเจ้า. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.thairath.co.th/money/business_marketing/marketing/1247831 สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2557.
- คมทวน คันธนู. (2538). นายขนมต้ม. กรุงเทพฯ: 222 วิวาห์ดี.
- จิตรสิงห์ ปิยะชาติ. (2554). อยุธยา แผ่นดินประวัติศาสตร์ชาติไทย รวมประวัติศาสตร์อาณาจักรอยุธยาที่คนไทย ควรรู้. กรุงเทพฯ: ยิปซี.
- ฐานวดี สถิตยยุทธการ. (2545). นิราศสองภพ. กรุงเทพฯ: ดับเบิ้ลนาวัน.
- นิเวศน์ เหมวชิรวรากร. (2561). กระแส “ออเจ้า”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.finnomena.com/dr-niwes/aorjao/> สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2557.
- ปัทมา ทิมประเสริฐกุล. (2547). ภาพลักษณ์พระมหากษัตริย์ไทยในวรรณคดีสมัยอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. หลักสูตรปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงศกร จินดาวัฒนะ. (2565). ลายกินรี. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: กรู๊ฟ พับลิชชิ่ง.
- พิชชาพร วิธิเจริญ. (2556). กลวิธีการเล่าเรื่องและการสร้างบุคลิกลักษณะตัวละครสมเด็จพระสุริโยทัยในบันเทิงคดีอิงประวัติศาสตร์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. หลักสูตรปริญญาโทสาขาสถาปัตยกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มารศรี สอทิพย์. (2551). เรื่องเล่าทางประวัติศาสตร์เกี่ยวกับสมเด็จพระนเรศวรมหาราช: กลวิธีการเล่าเรื่องกับการสร้างภาพลักษณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไม้ เมืองเดิม. (2557). บางระจัน. กรุงเทพฯ: วันว่าง.
- ไม้ เมืองเดิม และ สุ่มทุม บุญเกื้อ. (2554). ขุนศึก. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: ศรีปัญญา.
- รวมแพง. (2561). บุพเพสันนิวาส. พิมพ์ครั้งที่ 63. กรุงเทพฯ: แอปป์ บานานา.
- รวมแพง. (2562). พรหมลิขิต. กรุงเทพฯ: แอปป์ บานานา.

- วรรัตน์ สุขวัจน์. (2551). การศึกษาวิเคราะห์นวนิยายอิงประวัติศาสตร์สมัยกรุงศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวรรณคดีไทย. มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- วันชนะ ทองคำเภา. (2550). ภาพตัวแทนของสมเด็จพระมหาธรรมราชาในวรรณกรรมไทย. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วินิตา ดิถียนต์. (2548). เรือนมยุรา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: เพื่อนดี.
- วิมล ศิริไพบูลย์. (2546). กษัตริยา ตอน แก้วกษัตริยา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ณ บ้านวรรณกรรม.
- วิมล ศิริไพบูลย์. (2558). พิชสวาท. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: ณ บ้านวรรณกรรม.
- วิมล ศิริไพบูลย์. (2558). อติดา. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ณ บ้านวรรณกรรม.
- ศุภร บุนนาค. (2547). ไฟไหม้. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ภาพยนตร์.
- สมพร เพ็ญจันทร์. (2547). แนวคิดและหลักการจัดการในองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- โสภาค สุวรรณ. (2551). สายโลหิต. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: คลังวิทยา.

หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์เผยแพร่

“วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์” เป็นวารสารสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ผู้สนใจทั่วไป และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการทางสังคมศาสตร์ หลักรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจน บทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยบทความผู้นิพนธ์ภายนอกได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร และมีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ทั้งนี้ จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความ และผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review)

ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1. บทความวิจัย

รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ
- 1.2 ผู้นิพนธ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 1.3 สังกัด/คณะ/หน่วยงาน (ภาษาไทย) (ภาษาอังกฤษ) E-mail
- 1.4 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 1.5 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหาครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล
- 1.6 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่อธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ทั้งนี้ ควรอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ
- 1.7 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย
- 1.8 วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods) อธิบายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างละเอียด และชัดเจน กล่าวถึง รายละเอียดของวิธีการศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้ง สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1.9 ผลการวิจัย (Research Results) เสนอผลการวิจัยที่ตรงประเด็นตามลำดับขั้นของการวิจัย ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่องและแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิตามความเหมาะสม

1.10 อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion) ผสมผสานเปรียบเทียบ และผลการวิจัยให้เข้ากับหลักทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง เชื่อมโยงผลการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้ง ข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

1.11 ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions) ระบุข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1.12 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge) ระบุองค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัย

1.13 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association Citation Style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

2. บทความวิชาการ

หัวข้อและเนื้อหาควรชี้ประเด็นที่ต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับเนื้อหาที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน รวมถึง ใช้ทฤษฎีวิเคราะห์และเสนอแนะประเด็นอย่างสมบูรณ์ ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษบรรทัดถัดมา

2.2 ผู้นิพนธ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.3 สังกัด/คณะ/หน่วยงาน (ภาษาไทย) (ภาษาอังกฤษ) E-mail

2.4 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้ง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.5 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

2.6 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนแนะนำและปูพื้นเรื่อง เพื่อให้ผู้อ่านทราบข้อมูลเบื้องต้นของเนื้อหา

2.7 เนื้อหา (Content) เนื้อหาบทความ มีการแบ่งประเด็นเรื่องย่อยๆ และการจัดเรียงลำดับเป็นไปตามรายละเอียดของเนื้อหา

2.8 บทสรุป (Conclusion) การสรุปเนื้อหาในบทความทั้งหมดออกมาอย่างชัดเจน กระชับ โดยมีการสรุปปิดท้ายเนื้อหาที่นำเสนอ

2.9 องค์ความรู้ที่ได้รับ (Knowledge) ระบุองค์ความรู้ที่ได้รับจากบทความ

2.10 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association Citation Style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ต้องส่งบทความผ่านระบบออนไลน์ได้ที่ <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/assr/index>

รูปแบบบทความและการตีพิมพ์เนื้อหาบทความ

1. การเตรียมต้นฉบับบทความ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ขนาดต้นฉบับ ขนาดหน้ากระดาษ B5 โดยมีการตั้งค่าน้ำกระดาษ ความกว้าง 7.5 นิ้ว และความสูง 10.5 นิ้ว โดยเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนและด้านซ้าย 1 นิ้ว ด้านขวาและด้านล่าง 0.5 นิ้ว

1.2 รูปแบบการพิมพ์ เนื้อหาในบทความส่วนแรก จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ คือ ชื่อเรื่อง ชื่อผู้วิจัย บทคัดย่อ คำสำคัญ และเชิงอรรถ อยู่ส่วนหน้าแรก ส่วนที่สอง จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ คือ เนื้อหาบทความที่อยู่ส่วนหน้าที่สองเป็นต้นไป

1.3 ใช้รูปแบบตัวอักษร TH Sarabun PSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟต์เวิร์ด

1.4 หัวกระดาษ ประกอบด้วย เลขหน้า ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวาบน

1.5 ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.6 ชื่อผู้พิมพ์ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุล ไม่ต้องมีคำนำหน้า เว้น 2 เคาะระหว่างชื่อ และนามสกุล ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษใต้ชื่อเรื่อง

1.7 เครื่องหมายเลข เขียนไว้บนนามสกุลผู้พิมพ์ เพื่อระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน (ภาษาไทย) (ภาษาอังกฤษ) และอีเมลของผู้พิมพ์ เพื่อระบุเชิงอรรถ (Footnote) ไว้ด้านล่างกระดาษ

1.8 เชิงอรรถ (Footnote) ให้เขียนไว้ด้านล่างของส่วนหน้าแรกที่มีเครื่องหมายเลขกำกับไว้บนนามสกุลผู้พิมพ์ ให้ระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของผู้พิมพ์ ขนาดตัวอักษร 14 ชนิดตัวธรรมดา กรณีที่ผู้พิมพ์มีสถานภาพเป็นนักศึกษาให้ระบุหลักสูตรที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ เช่น หลักสูตร.... คณะ..... มหาวิทยาลัย... เป็นต้น ทั้งนี้ การระบุสังกัดคณะ หน่วยงานของผู้พิมพ์นั้น ผู้พิมพ์ต้องระบุทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษด้วย

1.9 หัวข้อบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.10 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 7 ตัวอักษรจากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน ส่วนเนื้อหาบทความที่อยู่หน้าที่สองเป็นต้นไปให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์เช่นกัน ทั้งนี้ ควรมีความยาวไม่เกิน 300 คำ และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) และคุณค่าหรือการนำไปใช้ประโยชน์

1.11 หัวข้อคำสำคัญ/อังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย ระบุคำสำคัญที่นำไปใช้เป็นคำค้น คำสำคัญแต่ละคำค้นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (;) ทั้งนี้ ควรมีคำสำคัญ 3-5 คำ โดยจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร

1.12 หัวข้อเรื่อง ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.13 หัวข้อย่อ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อโดยเรียงตามลำดับหมายเลข

1.14 จำนวนต้นฉบับ ควรมีความอยู่ระหว่าง 10-15 หน้า โดยนับรวมตาราง รูปภาพ แผนภูมิ และเอกสารอ้างอิง

1.15 การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (In-text Citation) และการระบุแหล่งที่มา โดยมีรูปแบบการอ้างอิงแบบนามปี คือ การอ้างอิงเอกสารไว้ส่วนหน้าหรือส่วนหลังของข้อความนั้นๆ ให้ใช้ภาษาอังกฤษเท่านั้น ทั้งผู้นิพนธ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ โดยระบุเฉพาะนามสกุลผู้นิพนธ์คั่นด้วยจุลภาค (,) ปีที่พิมพ์ (ค.ศ.) และเลขหน้า ตามรูปแบบ ดังนี้ Author/(Year of Publication: page) หรือ (Author./Year of Publication: page) เช่น Somchat (2020: 45) หรือ (Brown, 1997: 18-22) เป็นต้น หากผู้นิพนธ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตามด้วยคำว่า และคณะ หรือ et.al. (and others)

1.16 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ กรณีเป็นตารางให้ชื่อตารางอยู่ด้านบน กรณีที่เป็นรูปภาพหรือแผนภูมิ ให้ระบุชื่อรูปภาพหรือแผนภูมิอยู่ด้านล่าง

ตารางที่ 1 รายละเอียดรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความ

รายละเอียด	ขนาดอักษร	รูปแบบ	ชนิด
ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	18	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อผู้นิพนธ์ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
หน่วยงานที่สังกัด (เชิงอรรถ : Footnote) (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	14	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
บทคัดย่อ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
คำสำคัญ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อหลักตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
เนื้อหาตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
เอกสารอ้างอิง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
ตาราง			
ชื่อตาราง (ตารางที่ : จัดไว้บนตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
รายละเอียดชื่อตาราง (พิมพ์ต่อจากชื่อตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
รูปภาพ/แผนภูมิ			
ชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ (ภาพ/แผนภูมิที่ : จัดไว้ใต้รูปภาพ/แผนภูมิ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
รายละเอียดชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ (พิมพ์ต่อจากชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ)	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา

การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบนามปี โดยใช้เป็นภาษาอังกฤษเท่านั้น
ทั้งผู้นิพนธ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association Citation Style)

โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์
ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

จำนวนต้นฉบับ : มีความยาวอยู่ระหว่าง 10 – 15 หน้า

2. การเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

2.1 การเขียนเอกสารอ้างอิงให้ใช้ตามรูปแบบของ APA (American Psychological Association Citation Style) โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทย หรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย หากผู้นิพนธ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตามด้วยคำว่า และคณะ หรือ et.al. (and others) โดยจัดเรียงตามพยัญชนะ สระ ตามรูปแบบการอ้างอิงตามลำดับก่อนหลังให้ถูกต้อง

2.2 การเรียงลำดับเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (References) ให้เรียงตามลำดับอักษรของชื่อผู้นิพนธ์ โดยไม่ต้องมีตัวเลขกำกับ ให้เริ่มต้นด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อน และต่อด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาต่างประเทศ และชื่อผู้นิพนธ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบเดียวกันกับการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

ตัวอย่างลำดับการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

เอกสารอ้างอิง (References)

การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2558). คู่มือผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตัน. กรุงเทพฯ: กองวิชาการ การกีฬาแห่งประเทศไทย.

Cook, Robert D. (1995). Finite Element Modeling for Stress Analysis. New York: John wiley & sons.

3. รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

หนังสือ (Book)

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ครั้งที่พิมพ์ (ถ้ามี). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

Author.// (Year of Publication). // Title of Book. // Edition of Book. // Place of Publication. // Publisher Name.

รายงานทางวิชาการ

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. เมืองที่พิมพ์: หน่วยงานที่เผยแพร่.

Author.// (Year of Publication). // Title. // Place of Publication. // Publisher Name.

วิทยานิพนธ์

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. วิทยานิพนธ์ระดับ/(บัณฑิต, มหาบัณฑิต, ดุษฎีบัณฑิต). ชื่อสถานศึกษา.

Author.// (Year of Publication). // Title of Thesis. // Degree of Thesis. // Publisher Name.

รายงานการวิจัย

ชื่อ นามสกุลผู้พิมพ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. **รายงานการวิจัย**. เมืองที่พิมพ์: หน่วยงานที่เผยแพร่/สถานศึกษา.
 Author.//(Year of Publication).//Title//**Research Report**.//Place of Publication/:/Publisher
 Name.

ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อกฎหมาย.// (ปี, วัน เดือน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม.....ตอนที่.....

รายงานการประชุม

ชื่อ นามสกุลผู้พิมพ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อรายงานการประชุม**. วัน เดือน ปี ที่จัด. เลขหน้า. สถานที่:
 สำนักพิมพ์.

Author.//(Year of Publication).// Title of Article.//**In Title**.//Date of Publication.//page.//Place
 of Publication/:/Publisher Name.

วารสาร

ชื่อ นามสกุลผู้พิมพ์. (ปี/เดือน/วันที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อวารสาร**. ปีที่พิมพ์ (ฉบับที่พิมพ์): เลขหน้าแรก –
 หน้าสุดท้าย.

Author.//(Date of Publication).// Title of Article.//**Name of Journal**.//Year(Volume)://page.

หนังสือพิมพ์

ชื่อ นามสกุลผู้พิมพ์. (ปี/เดือน/วันที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อหนังสือพิมพ์**. เลขหน้าแรก – หน้าสุดท้าย.

Author.//(Date of Publication).// Title of Article.//**Name of Newspaper**.//page.

สื่ออินเทอร์เน็ต

ชื่อ นามสกุลผู้เผยแพร่. (ปี). ชื่อเรื่อง. **ชื่อบทความ**. [ประเภทสื่อที่เข้าถึง]. แหล่งที่มา: แหล่งข้อมูลหรือที่อยู่
 บนเว็บไซต์ วัน เดือน ปีที่สืบค้น.

Author.//(Year of Publication).// **Title of Article**.// [Online].//Available/:/Name of website.//
 Retrieved/Date of Publication.

การสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์. (ปี/เดือน/วันที่). ตำแหน่ง (ถ้ามี). สัมภาษณ์.

Name of Interview.//(Date of Publication).//position.//Interview.