



# PROCEEDINGS

รายงานสืบเนื่อง

การประชุมวิชาการ  
บัณฑิตศึกษาศึกษา

ครั้งที่

11

UNIVERSITY  
OF PHAYAO

2025

# รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11

วันที่ 26 เมษายน 2568 มหาวิทยาลัยพะเยา

ISBN (e-book): 978-616-8315-46-0

พิมพ์ครั้งที่ 1

พฤษภาคม 2568

สงวนลิขสิทธิ์

จัดทำโดย: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา 19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา

จังหวัดพะเยา 56000 โทร 054-466-666 ต่อ 1047-1048

Website: <http://dra.up.ac.th/updra/pgrc>

ประสานงานและจัดรูปเล่ม: จักรพงศ์ มาลีพัตร, มณีกานต์ วังแสง

พิสูจน์อักษรและจัดรูปแบบอักษร: รัชฎาภรณ์ แก้วสืบ

**หมายเหตุ:** บทความในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการฉบับนี้เป็นของผู้เขียน กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยและหากผู้เขียนได้ละเมิดลิขสิทธิ์ผลงานของผู้หนึ่งผู้ใด กองบรรณาธิการไม่รับผิดชอบต่อการละเมิดดังกล่าว



## โครงการประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11

The 11<sup>th</sup> Phayao Graduate Research Conference (PGRC 11)

---

### หลักการและเหตุผล

สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคน ที่มีความสามารถไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ชุมชนท้องถิ่น โดยพื้นฐานการวิจัยเป็นศาสตร์ที่มีหลักวิชาและเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์คิดค้นใหม่ที่เชื่อถือได้ ดังนั้นจึงถือได้ว่าการวิจัยและพัฒนาเป็นตัวจักรสำคัญในการสนับสนุนทรัพยากรมนุษย์ต่อการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยพะเยาในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว รวมไปถึงเพื่อให้เป็นตามประกาศเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 ของกระทรวงศึกษาธิการ และประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการ สำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2561 จึงได้จัดโครงการ“ประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11” ขึ้น เพื่อสนับสนุนให้มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกิดจากการวิจัยของนิสิตระดับปริญญาโทแพน ข เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างนิสิต คณาจารย์ และนักวิชาการ ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะและทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาประเทศต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแพน ข สู่สาธารณะชน
2. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการวิจัยและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานและข้อมูลการวิจัยระหว่างนิสิต คณาจารย์ และนักวิชาการจากสาขาวิชาต่าง ๆ
3. เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา สู่การวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคมและประเทศต่อไป

## ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือน มีนาคม – พฤษภาคม พ.ศ. 2568

## สถานที่จัดประชุมวิชาการ

มหาวิทยาลัยพะเยา

## รูปแบบการประชุม

การนำเสนอผลงานวิจัยภาคบรรยาย (Oral Presentation)

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. นิสิต/นักศึกษา ได้เข้าร่วมประชุมงานเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา และผู้นำเสนอผลงานได้รับประสบการณ์ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาทักษะการนำเสนองานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาสู่สาธารณชน
2. ได้เสริมสร้างบรรยากาศการวิจัย และเปิดโอกาสการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างนิสิต/นักศึกษา คณาจารย์ สาขาวิชาต่าง ๆ
3. งานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาที่มีคุณภาพของนิสิต/ นักศึกษา ได้รับการสนับสนุนให้มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบที่เป็นเอกสารทางวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ
4. นิสิต/ นักศึกษาได้รับการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ให้มีคุณภาพสู่การวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ต่อชุมชน สังคมและประเทศต่อไป





## คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 ได้มุ่งเน้นให้มหาวิทยาลัยผลิตนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูง ในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยกระบวนการวิจัย เพื่อให้สามารถบุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่ได้อย่างมีอิสระ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างสรรค์จริยธรรมความก้าวหน้าทางวิชาการ เชื่อมโยงและบูรณาการศาสตร์ที่ตนเชี่ยวชาญกับศาสตร์อื่นได้อย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ มหาวิทยาลัยพะเยาในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการผลิตบัณฑิตดังกล่าว จึงได้จัดโครงการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11 “The 11<sup>th</sup> Phayao Graduate Research Conference (PGRC 11)” ขึ้น เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแพน ข ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะ และทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงต่อไป

การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11 “The 11<sup>th</sup> Phayao Graduate Research Conference (PGRC 11)” ครั้งนี้ เป็นการจัดการนำเสนอผลงานในรูปแบบ Oral Presentation ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาปริญญาโทแพน ข จำนวนทั้งสิ้นกว่า 25 ผลงาน จาก 2 วิทยาลัย ดังนี้

|                   |       |    |       |
|-------------------|-------|----|-------|
| วิทยาลัยการศึกษา  | จำนวน | 24 | ผลงาน |
| วิทยาลัยการจัดการ | จำนวน | 1  | ผลงาน |

มหาวิทยาลัยพะเยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11 “The 11<sup>th</sup> Phayao Graduate Research Conference (PGRC 11)” นี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของมหาวิทยาลัยที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ให้ก้าวไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูง เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร รวมทั้งผู้มีส่วนสนับสนุนการจัดโครงการครั้งนี้ให้สำเร็จด้วยดี

คณะกรรมการดำเนินงาน

พฤษภาคม 2568

## สารบัญ

### วิทยาลัยการศึกษา

|                                                                                                                                                                                                                                                                                  |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| สภาพและแนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย เฉลิมราชย์ เดชนันท์ และ สันติ บุรณะชาติ.....                                                                                                      | 1   |
| สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2<br>โดย สุธิมา ผั่นเครือ และ สันติ บุรณะชาติ.....                                                                               | 15  |
| ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนกลุ่ม<br>เครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดย ปรรธนา วงศ์ลังกา และ สันติ บุรณะชาติ.....     | 29  |
| ทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>เชียงราย เขต 3 โดย วินิตรา สุตวงศ์ และ สันติ บุรณะชาติ.....                                                                                                                 | 42  |
| ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน<br>กลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดย ศุภวิชญ์ โชติธนโยธิน และ น้ำฝน กันมา..... | 55  |
| ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน<br>ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1<br>โดย ภัสรา ไชยชนะ และ น้ำฝน กันมา.....                                                       | 68  |
| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3<br>โดย มัญชุพร ธรรมลังกา และ น้ำฝน กันมา.....                                                                                                                                  | 81  |
| การศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย ศุจินทร ลิทธิราช และ น้ำฝน กันมา.....                                                                                                             | 95  |
| การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1<br>โดย เหวลีย มอมวงศ์ดี และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์.....                                                                                                                                    | 109 |
| สภาพและแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดย สุธาทิพย์ โพธิสาร และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์.....                                                                                              | 128 |
| การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>เชียงราย เขต 3 โดย หทัยา มหายศกุล และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์.....                                                                                                                      | 144 |



|                                                                                                                                                                                                                                         |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม<br>แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 <b>โดย</b> พระศิวกโร ปสาโท (หลวงสอน) และ กษิฏวิญญู มีพรหม.....                                          | 157 |
| การศึกษาการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย<br><b>โดย</b> มะเน็ต กันทะเนตร และ กษิฏวิญญู มีพรหม .....                                                                      | 171 |
| สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3<br><b>โดย</b> ยუნันท์ สมศรี และ นริศรา เสือคล้าย.....                              | 186 |
| ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ<br>โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3<br><b>โดย</b> อนุชิต หอมแก่นจันทร์ และ นริศรา เสือคล้าย..... | 202 |
| การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3<br><b>โดย</b> เจนจิรา นวลขาว และ อาภาพรพรณ ประทุมไทย .....                                                                     | 219 |
| การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2<br><b>โดย</b> ฉัตรชัย ศรีไธ และ อาภาพรพรณ ประทุมไทย .....                                    | 233 |
| การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3<br><b>โดย</b> นัทธมน คำตา และ อาภาพรพรณ ประทุมไทย .....                                                                          | 249 |
| ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน <b>โดย</b> กัญญารัตน์ แก้วนิลดา และ วรณกร พรประเสริฐ .....                                           | 264 |
| ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ<br>กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6<br><b>โดย</b> ณัฏฐชัย มาตา และ วรณกร พรประเสริฐ.....                         | 280 |
| สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 <b>โดย</b> ศุภลักษณ์ ศรีษะ และ น้ำฝน กันมา .....                                        | 295 |
| สภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา <b>โดย</b> จีรเดช นันตา และ โสภา อำนวยรัตน์ .....                                                                              | 310 |
| สภาวะสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย<br><b>โดย</b> เบญจามินญ์ จินตวรารักษ์ และ ชิตาวลัย อุ๋นกอง .....                                                                                      | 326 |
| การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา<br>เชียงราย <b>โดย</b> กรรณิการ์ กันทะ และ ธารารัตน์ มาลัยเถา.....                                                                     | 342 |



## วิทยาลัยการจัดการ

แนวทางการตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในประเทศไทยของนักศึกษาชาวจีน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โดย เกษราภรณ์ สงณรินทร์ และ ศิริพร แพรศรี.....356

## สภาพและแนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

### Condition and Management Guideline of the Educational Environment in School under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office<sup>3</sup>

เฉลิมราชย์ เตชนันท์<sup>1\*</sup> และ สันติ บุรณะชาติ<sup>2</sup>

Chalermrach Techanun<sup>1\*</sup> and Santi Buranachat<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 121 คน การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบ่งออกเป็น 4 ด้านได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ควรส่งเสริมสุขอนามัยและความสะอาดของโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ หลักสูตรที่ทันสมัย การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ควรมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียน และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ผู้บริหาร ควรมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนโดยรอบ ผู้บริหารต้องเป็นศูนย์กลางในการสร้างความร่วมมือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

**คำสำคัญ:** การบริหารจัดการสถานศึกษา, สภาพแวดล้อมทางการศึกษา, แนวทางการบริหารจัดการ

<sup>1</sup> นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\* Corresponding author: 66205212@up.ac.th

## Abstract

This study aimed to examine: (1) the current state of educational environment management in schools under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3; and (2) the guidelines for managing the educational environment in schools under the same jurisdiction. The sample group consisted of 121 school administrators under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3. The research was conducted in two phases: Phase 1 involved studying the current state of educational environment management using a questionnaire designed to assess various aspects of educational environment management in the schools under the target area. Phase 2 focused on identifying management guidelines through in-depth interviews with six experts. Data obtained from the interviews were analyzed using content analysis.

The findings revealed that: The overall level of educational environment management in schools under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 was high. The proposed management guidelines were categorized into four dimensions: Physical Environment: Schools should promote hygiene and cleanliness. Academic Environment: School administrators should prioritize modern curricula and high-quality instruction. Administrative Environment: Emphasis should be placed on fostering a learning-friendly atmosphere and promoting collaboration within the school. Social Environment: School administrators should create a positive atmosphere that supports meaningful interactions among staff, students, parents, and the surrounding community. Administrators should play a central role in building cooperation and strengthening relationships both within the school and between the school and the community.

**Keywords:** Educational Management, Educational Environment, Administrative Guidelines

## บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดมาตรฐานคุณภาพที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา โดยสภาพแวดล้อมที่ดีมีผลต่อคุณภาพชีวิตและพฤติกรรมของผู้เรียนและครู ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) ที่เน้นการศึกษาเพื่อความเท่าเทียม ยั่งยืน และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา, 2559; กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาจึงต้องคำนึงถึงความสะดวก ความเป็นระเบียบ พื้นที่สีเขียว ห้องเรียน ห้องสมุด และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมทั้งสุขภาพและการเรียนรู้ของผู้เรียน (ทิพย์ภากรณ์ ใจวัน และสุทธิพงศ์ หกสุวรรณ, 2562) รวมถึงมาตรการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย เช่น การจัดให้มีพื้นที่ฝึกปฏิบัติจริง และการเรียนรู้ผ่านธรรมชาติ (ณัฐนนท์ คำชาย, 2562) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ดำเนินการศึกษาสภาพของเขตพื้นที่การศึกษาทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งผลสรุปการประเมินสภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าสภาพแวดล้อมภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีจุดอ่อนในด้านสภาพแวดล้อมทางการศึกษาเนื่องจาก จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กที่มีมากส่วนใหญขาดแคลนทรัพยากรที่จะสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ อีกทั้งยังมีหลักสูตรยังไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์นักเรียนต่ำ รวมถึงขาดการเสริมแรงจูงใจทางบวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2567) ซึ่งจากปัญหาดังกล่าว การจัด

สภาพแวดล้อมจึงเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการในการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนซึ่งแยกปัญหาออกเป็น 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ 3) ด้านสภาพแวดล้อมทางการบริหารและปฏิบัติงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม

จากสภาพและปัญหาที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมุ่งหวังที่จะใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงแก้ไขในการบริหารงานการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพ ของโรงเรียนอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาโดยรวมต่อไป

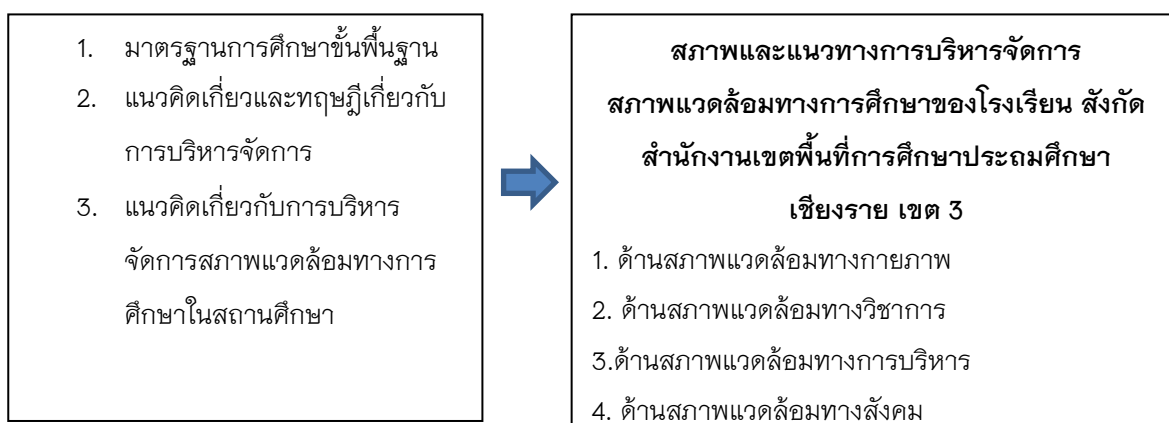
### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

### กรอบแนวคิด

#### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพ



### วิธีวิทยาการวิจัย

ในการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีวิทยาการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

## ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

### 1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 139 แห่ง รวมทั้งสิ้น 129 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ละทำการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของตามสัดส่วนของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาในแต่ละอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 121 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาสภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีจำนวน 4 ด้านคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ด้านสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นคำถามที่ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 121 คน

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 121 ชุด ให้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กระทำโดยแจกแบบสอบถามทางระบบออนไลน์

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามช่วงเวลาที่กำหนด โดยกำหนดการเก็บข้อมูลภายใน 30 วัน

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้



4.1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของประชากร จำแนกตามสถานภาพขนาดของสถานศึกษา และประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และเสนอในรูปแบบตาราง

4.2 วิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน เสนอในรูปแบบตาราง

## **ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**

### **1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล**

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อสัมภาษณ์แนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 6 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน โดยเป็นผู้ที่รับผิดชอบนโยบายเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลงานหรือได้รับรางวัลในเรื่องการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

กลุ่มที่ 3 ครูผู้สอน จำนวน 2 คน โดยเป็นครูที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบดูแลงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน และมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป

### **2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

ในการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ( Semi-structured Interview ) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ 3) ด้านสภาพแวดล้อมทางการบริหาร และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม

### **3. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์แนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ จำนวน 6 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นัดหมายเวลาในการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ตามเวลาที่นัดหมายด้วยตนเอง

### **4. การวิเคราะห์ข้อมูล**

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

## ผลการวิจัย

การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม

สภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีผลการวิจัย ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม

| ที่ | การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษา<br>ของโรงเรียน | (n = 121) |      | ระดับ | อันดับ |
|-----|------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|     |                                                      | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1   | ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ                             | 4.31      | 0.62 | มาก   | 3      |
| 2   | ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ                            | 4.27      | 0.61 | มาก   | 4      |
| 3   | ด้านสภาพแวดล้อมทางการบริหาร                          | 4.32      | 0.54 | มาก   | 2      |
| 4   | ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม                              | 4.37      | 0.61 | มาก   | 1      |
| รวม |                                                      | 4.31      | 0.65 | มาก   |        |

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.31$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ( $\bar{X}=4.37$ ) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ( $\bar{X}=4.32$ ) และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ( $\bar{X}=4.31$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ( $\bar{X}=4.27$ ) ตามลำดับ โดยมีผลการวิจัยในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองตามศักยภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกันในบรรยากาศแบบประชาธิปไตย

2. ด้านสภาพแวดล้อมทางการบริหาร โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดการงบประมาณสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน

3. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดแผนผังแสดงเกี่ยวกับสถานที่ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน รองลงมา คือ สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีอุปกรณ์เครื่องเล่นอยู่ในสภาพที่ดี และมีความปลอดภัยต่อนักเรียน

4. ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย รองลงมา คือ สถานศึกษามีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมแก่ผู้เรียน

## **2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**

การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 แนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มี 6 แนวทาง ดังนี้

2.1.1 การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมมีผลต่อการเรียนรู้และสุขภาพของผู้เรียนและบุคลากร โดยควรเน้นความปลอดภัย เช่น ตรวจสอบอาคารและอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพดี มีเส้นทางเดินที่ปลอดภัย บันไดมีราวจับ พื้นไม่ลื่น และมีป้ายเตือนจุดเสี่ยง เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาและความปลอดภัยของทุกคนในสถานศึกษา

2.1.2 แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาควรมุ่งเน้นความปลอดภัย ความสะอาด ถูกสุขอนามัย สนับสนุนการเรียนรู้ และส่งเสริมสุขภาพของทุกคนในโรงเรียน โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

2.1.3 การจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาควรเน้น ความปลอดภัย ความสะอาด และการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยควรมี โครงสร้างที่มั่นคง ระบบสุขอนามัยที่ดี แสงสว่างและอากาศถ่ายเทเพียงพอ รวมถึงการสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.1.4 การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้ผู้เรียนมีสมาธิ มีสุขภาพดี และมีความสุขในการเรียนรู้ ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาโดยรวมดีขึ้น โรงเรียนจึงควรพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2.1.5 การจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน สภาพแวดล้อมที่ดีควรมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งเสริมการเรียนรู้ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

2.1.6 สภาพแวดล้อมที่ดีในโรงเรียนเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงช่วยให้ผู้เรียนมีสมาธิและประสิทธิภาพในการเรียนรู้ดีขึ้น แต่ยังส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจของนักเรียน โรงเรียนจึงควรพัฒนา ปรับปรุง และบริหารจัดการสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบันและอนาคต

2.2 แนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ มี 6 แนวทาง ดังนี้

2.2.1 สภาพแวดล้อมทางวิชาการเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา ศักยภาพของนักเรียน การจัดการสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่ดีผู้บริหารควรคำนึงถึง หลักสูตร กระบวนการเรียน การสอน แหล่งเรียนรู้ และระบบสนับสนุนทางวิชาการ

2.2.2 การจัดการสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่ดีต้องเน้นการพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัย การ จัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การพัฒนาครูและบุคลากร การจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การส่งเสริม วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การดูแลนักเรียนแบบองค์รวม การสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย และการใช้ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.2.3 การจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่ดีควรส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ปลุกฝังแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต บูรณาการองค์ความรู้จากหลากหลายศาสตร์ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และ ใช้การประเมินที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการเผชิญ ความท้าทายในอนาคต

2.2.4 การจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่ดีควรส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก พัฒนาทักษะการ สื่อสาร การทำงานเป็นทีม คุณธรรม จริยธรรม การเรียนรู้เฉพาะบุคคล และความเข้าใจข้ามวัฒนธรรม เพื่อให้ นักเรียนเติบโตอย่างมีคุณภาพและปรับตัวต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.5 การจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่ดีควรส่งเสริมทักษะดิจิทัล กระตุ้นแรงจูงใจ พัฒนา ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ฝึกทักษะการจัดการตนเอง และเชื่อมโยงการเรียนรู้กับการแก้ปัญหาจริง เพื่อให้ นักเรียนพัฒนาทั้งวิชาการ ทักษะชีวิต และความสามารถในการปรับตัวต่ออนาคต

2.2.6 การจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่ดีควรมีระบบโค้ชและที่ปรึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้แบบ ปฏิบัติจริง พัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตใจ การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น และทักษะการตั้งเป้าหมายและประเมินตนเอง เพื่อพัฒนานักเรียนให้พร้อมทั้งด้านวิชาการและทักษะชีวิตในโลกยุคใหม่

2.3 แนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมทางการ บริหาร มี 6 แนวทาง ดังนี้

2.3.1 การจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาด้านการบริหารที่ดีควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองและชุมชน รวมถึง การใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืนและส่งเสริมความสำเร็จของผู้เรียนในระยะยาว

2.3.2 การบริหารโรงเรียนที่ดีต้องมีการวางแผนเป็นระบบ ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีมาใช้และการปรับปรุง อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้โรงเรียนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ สูงขึ้นในระยะยาว

2.3.3 การจัดการที่ดีต้องมีการวางแผนเป็นระบบ ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม พัฒนาบุคลากร นำ เทคโนโลยีมาใช้ และส่งเสริมความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งนี้ โรงเรียนควรปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การบริหาร มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคปัจจุบันและอนาคต

2.3.4 การบริหารจัดการที่ดีต้องมีการวางแผนเป็นระบบ บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากร นำเทคโนโลยีมาสนับสนุน และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ทั้งนี้ โรงเรียนต้องมีการปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้สามารถรองรับความต้องการของนักเรียนและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด

2.3.5 การบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องมีการวางแผนที่เป็นระบบ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พัฒนาบุคลากร นำเทคโนโลยีมาใช้ สนับสนุนความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และสร้างความปลอดภัยให้กับนักเรียน นอกจากนี้ ควรมีการติดตามผลและปรับปรุงแนวทางการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และพัฒนาการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้ในอนาคต

2.3.6 การบริหารที่ดีต้องมีการวางแผนที่ชัดเจน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างโรงเรียนที่มีคุณภาพ รองรับความต้องการของนักเรียน และพัฒนาการศึกษาสู่อนาคตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

2.4 แนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม มี 6 แนวทาง ดังนี้

2.4.1 การบริหารสภาพแวดล้อมทางสังคมในโรงเรียนควรมุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือ สุขภาวะ คุณธรรมจริยธรรม และความเสมอภาค พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม เพื่อให้โรงเรียนเติบโตอย่างมีความสุขและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

2.4.2 การบริหารสภาพแวดล้อมทางสังคมในโรงเรียนที่ดีต้องเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สนับสนุนสุขภาวะ ส่งเสริมคุณธรรม และสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อให้โรงเรียนเป็นพื้นที่ปลอดภัย นำอยู่และช่วยพัฒนานักเรียนให้เติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในสังคม

2.4.3 สภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดีในโรงเรียนช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สนับสนุนสุขภาวะ ลดปัญหาสังคม และส่งเสริมความร่วมมือ โดยโรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ความเท่าเทียม และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ พร้อมบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

2.4.4 โรงเรียนที่มีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดีจะช่วยให้เด็กมีความสุข รู้สึกปลอดภัย และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ การสร้างสังคมที่มีความเคารพซึ่งกันและกัน ส่งเสริมคุณธรรม และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม จะทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่นักเรียนสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงทั้งในด้านวิชาการและทักษะการใช้ชีวิตในสังคม

2.4.5 แนวทางบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางสังคมในโรงเรียนที่ดีต้องเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สนับสนุนสุขภาวะทางจิตใจ ส่งเสริมคุณธรรม และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม โรงเรียนที่สามารถสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ดี จะช่วยให้นักเรียนเติบโตได้อย่างมั่นคงทั้งด้านวิชาการและทักษะชีวิตในสังคม

2.4.6 โรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดีต้องเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ลดปัญหาทางสังคม สนับสนุนสุขภาวะของนักเรียน และส่งเสริมความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การจัดการอย่างมีระบบและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่นักเรียนเติบโตอย่างมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

## สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการศึกษาสภาพทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพแวดล้อมทางการศึกษาในฐานะปัจจัยพื้นฐานที่ส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน จึงมีการวางแผนและดำเนินงานอย่างรอบด้าน ทั้งใน

ด้านการบริหารงบประมาณ การจัดการพื้นที่ทางกายภาพ การส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการ การสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ทุกด้านของสภาพแวดล้อมได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและความเอาใจใส่ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ อภิบาล สุวรรณโคตร (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางวิชาการ สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ยังสอดคล้องกับ อุไรพร นครธรรม (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน กลุ่มเครือข่ายศรีเชียงใหม่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านภูมิทัศน์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สะเทือน สรรพจักร (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในวิทยาลัยการอาชีพละงู พบว่า การบริหารสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในวิทยาลัยการอาชีพละงู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดกิจกรรมนักศึกษาเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านอาคารสถานที่ และอภิปรายผลรายด้านได้ ดังนี้

1.1. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงบประมาณที่ดี ทำให้สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ ซ่อมแซม และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสะอาด ความปลอดภัย และความสวยงามของโรงเรียน ส่งเสริมให้มีการบำรุงรักษาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรรณ นิลสุวรรณ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในวิทยาลัยการอาชีพละงู พบว่า การบริหารสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยการอาชีพละงู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการจัดกิจกรรมนักศึกษาและด้านอาคารสถานที่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ อรรถจินดา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของโรงเรียนกาญจนาภิเษราช จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนทางกายภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงด้านการจัดห้องสุขา ห้องเรียน บริเวณโรงเรียน และอาคารเรียน

1.2. ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการปรับปรุงและพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนและการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียน เช่น กิจกรรมทางวิชาการ โครงการส่งเสริมการอ่าน การแข่งขันทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ อุไรพร นครธรรม (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสภาพแวดล้อม และแนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน กลุ่มเครือข่ายศรีเชียงใหม่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า พบว่าการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ความปลอดภัย การบริหารจัดการ การเรียนการสอน และปฏิสัมพันธ์ของบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ชัยริน เจริญศรี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน สังคมกลุ่มผู้เรียน อาคารสถานที่ และการให้บริการ และยังสอดคล้องกับ นิชาภา เจริญรวย (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า พบว่า



การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการบริหารจัดการ และด้านวิชาการ ตามลำดับ

1.3. ด้านสภาพแวดล้อมทางการบริหารอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สะท้อนถึงบทบาทของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ แนวคิดเชิงรุก และบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล ทำให้โรงเรียนมีระบบที่ชัดเจนและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยสร้างสภาพแวดล้อมในการบริหารที่ดีและมีคุณภาพ สอดคล้องกับ รุ่งนภา คนเล (2553) ที่ระบุว่าการบริหารมีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ทุกด้าน และต้องบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รวมถึงสอดคล้องกับ สุนันทา อภิบุญสุวรรณ (2563) และ ญัฐภูมิ ศรีบุญเรือง (2566) ที่พบว่าด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อการเรียนรู้อย่างชัดเจน

1.4. ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวคิดของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่มีความสุขและปลอดภัย โดยการออกนโยบายที่มุ่งเน้นให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และบุคลากรอื่นๆ ภายในโรงเรียน อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีการสื่อสารที่ดี และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย ซึ่งสอดคล้องกับ วิไลวรรณ แก้วถาวร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาการบริหารสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคกระบี่ พบว่า การบริหารสภาพแวดล้อมด้านสังคมและกลุ่มเพื่อนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า แนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

2.1. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การจัดการที่ดีควรเน้นความปลอดภัย สุขอนามัย และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การตรวจสอบอาคารเรียน เส้นทางเดิน แสงสว่าง อากาศถ่ายเท และพื้นที่ส่งเสริมการศึกษา โดยต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับ นิศศา ฌณาส์ณัฐ (2558) ที่เน้นบทบาทผู้บริหารในการจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสะอาด และ ญัฐภาค อุทโท (2558) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมส่งผลให้ผู้เรียนมีวินัยและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2. ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ การบริหารที่มีประสิทธิภาพควรเน้นการจัดหลักสูตรที่ทันสมัย การเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พัฒนาครูและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะดิจิทัล การทำงานเป็นทีม คุณธรรม และการเรียนรู้จากชีวิตจริง รวมถึงการมีระบบโค้ชและที่ปรึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมทั้งด้านวิชาการและทักษะชีวิตให้ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ วรปภา โพธิ์สุ (2556) ที่เน้นการจัดสื่อการเรียนรู้ตามความแตกต่างระหว่างบุคคล และอารียา สตาร์ธน์ (2556) ที่พบว่าการเสริมแรงและการมีส่วนร่วมของนักเรียนช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3. ด้านสภาพแวดล้อมทางการบริหาร แนวทางการบริหารของผู้บริหารควรมุ่งสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์ชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วม โปร่งใส และตรวจสอบได้ การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ รวมถึงการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีคุณภาพและยั่งยืน ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้นำทางวิชาการที่สร้างแรงจูงใจให้ทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งนภา คนเล (2553) ที่เน้นความสำคัญของการบริหารที่มีประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนรู้ และ

เลิศศักดิ์ คำปลิว (2551) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและระบบการบริหารที่มีความเป็นประชาธิปไตยภายในโรงเรียน

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม แนวทางการบริหารควรมุ่งสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน โดยผู้บริหารต้องเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงความร่วมมือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้ของทุกคนในโรงเรียน การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนและการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานต่าง ๆ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพงศ์ อุบลพงษ์ (2553) ที่ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของกลุ่มเพื่อนในการพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพ และคุณธรรมของนักเรียนในช่วงวัยเจริญเติบโต

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในการสำรวจพบว่า ส่วนของอุปกรณ์เครื่องเล่นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย ตรวจสอบสภาพอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ ซ่อมแซมหรือเปลี่ยนทันทีเมื่อชำรุด พร้อมทั้งจัดเจ้าหน้าที่ดูแลและให้คำแนะนำการใช้งานอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันอันตรายและส่งเสริมความปลอดภัยของนักเรียน

2. ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ในการสำรวจพบว่า สื่อการเรียนการสอนมีความหลากหลายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรพัฒนาและเพิ่มสื่อให้หลากหลายทั้งเนื้อหา รูปแบบ และเทคโนโลยี เพื่อรองรับความแตกต่างของผู้เรียน โดยเริ่มจากการสำรวจความต้องการของครูและนักเรียน แล้ววางแผนพัฒนาให้เหมาะสมกับหลักสูตรและบริบทของโรงเรียน พร้อมบูรณาการสื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้

3. ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ในการสำรวจพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกันในบรรยากาศแบบประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและบุคลากรผ่านกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี เช่น การเลือกตั้งสภานักเรียน การประชุมกลุ่ม การทำกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม และการบริหารงานแบบเปิดเผยและตรวจสอบได้ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วม ความเท่าเทียม และการเรียนรู้ประชาธิปไตยอย่างแท้จริงภายในโรงเรียน

4. ด้านสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ในการสำรวจพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับบทบาทจากการเป็นผู้กำหนดแนวทางเพียงฝ่ายเดียว มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการระดมความคิดเห็น ส่งเสริมการประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดเวทีเสนอข้อคิดเห็น รวมถึงสร้างระบบรับฟังเสียงสะท้อนจากครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เสริมสร้างความร่วมมือ และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (เสนอชื่อเรื่องที่น่าสนใจ ต่อยอดที่ได้)

1. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในแต่ละโรงเรียน โดยเฉพาะในบริบทของ สพป. เชียงราย เขต 3 ซึ่งมีความหลากหลายด้านสังคม วัฒนธรรม และภูมิศาสตร์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นแรกที่ได้รับการศึกษาต่อยอด คือ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในแต่ละโรงเรียน



โดยเฉพาะในบริบทของพื้นที่ทางไกลหรือพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ วัฒนธรรม และภูมิศาสตร์ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การวิจัยในลักษณะนี้จะช่วยให้สามารถเข้าใจบริบทเฉพาะของโรงเรียนแต่ละแห่ง และสามารถนำไปออกแบบแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษา เนื่องจากบริบทของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อาจมีลักษณะของความร่วมมือจากชุมชนที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น การวิจัยที่มุ่งเน้นไปที่บทบาทของผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องจะช่วยให้เห็นถึงแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาและสนับสนุนโรงเรียนให้เติบโตอย่างยั่งยืน ประเด็นหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญคือ การศึกษารูปแบบและระดับของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนในพื้นที่ดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับใกล้ชิดกับผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชน การวิจัยที่มุ่งเน้นไปที่บทบาทและกลไกของการมีส่วนร่วมจากภายนอก จะช่วยให้เห็นถึงแนวทางในการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้อย่างยั่งยืน และสามารถเสริมพลังให้โรงเรียนกลายเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนได้อย่างแท้จริง

### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษาจนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละ เวลาอันมีค่า กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาจนทำให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร คณะครูผู้สอน และบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้าและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี

### เอกสารอ้างอิง

- การศึกษาแห่งชาติ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560–2579).** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ชัชริน เจริญศรี. (2561). **การบริหารจัดการห้องเรียนเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียน.** มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐภัค อุทโท. (2558). **การจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน.** มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐวุฒิ ศรีบุญเรือง. (2566). **การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา.** มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณิศดา ฅณาส์ณัฐ. (2558). **สภาพแวดล้อมสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี.** มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- นิชาภา เจริญรวย. (2566). **การใช้สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้แบบ Anywhere Anytime.** มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

- เลิศศักดิ์ คำปสิว. (2551). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วโรปภา โพธิ์สุ. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิไลวรรณ แก้วถาวร. (2561). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้ฐานชุมชน. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริพงศ์ อุบลพงษ์. (2553). การนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สะเทือน สรรพจักร. (2565). การส่งเสริมบรรยากาศในห้องเรียนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุนันทา อภิบุญสุวรรณ. (2563). แนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุรศักดิ์ อรรถจินดา. (2563). การบริหารโรงเรียนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวรรณ นิลสุวรรณ. (2565). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อภิบาล สุวรรณโคตร. (2563). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- อารียา สตาร์ตัน. (2556). บทบาทของครูในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่หลากหลาย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- อุไรพร นครธรรม. (2566). การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อส่งเสริมทักษะศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับประถมศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

**สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2**  
**State and Guideline on Promoting Transformational Leadership of School Administrators in Educational Opportunity Expansion Schools Under Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2**

สุธิมา ฝั่นเครือ<sup>1\*</sup> และ สันติ บุรณะชาติ<sup>2</sup>

Sutthima Fankrua<sup>1\*</sup> and Santi Buranachat <sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยแบ่งการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 260 คน ซึ่งใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่สูง และความโปร่งใสในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเป็นผู้นำที่มีแรง

<sup>1</sup> นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\*Corresponding author : 66205492@up.ac.th

บันดาลใจ และความตั้งใจจริงเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เป็นกันเอง และเอื้อต่อการทำงาน ด้านกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทดลอง ที่บุคลากรสามารถถามคำถามและทดลองวิธีการใหม่ ๆ การให้โอกาสในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจสามารถช่วยเสริมสร้างความคิดที่อิสระและการตัดสินใจที่มีเหตุผล และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรทำความรู้จักบุคลากรแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ทำความรู้จักเกี่ยวกับความสนใจ ความถนัด จุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการของแต่ละคน ต้องมอบหมายงานที่เหมาะสม

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แนวทางการพัฒนา, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

## Abstract

This study aimed to study 1) the status of transformational leadership of school administrators in opportunity expansion schools under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Chiang Rai, and 2) study the guidelines for developing transformational leadership of school administrators in opportunity expansion schools under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Chiang Rai. The research was divided into 2 steps. Step 1: Study the status of transformational leadership of school administrators in opportunity expansion schools under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Chiang Rai. The sample size was determined according to the table of Krejci and Morgan. The sample group was 260 persons, and stratified random sampling was used. The tool used was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index of 1.00 and a reliability of 0.976. The statistics used for analysis included means and standard deviations. Step 2: Study the guidelines for developing transformational leadership of school administrators in opportunity expansion schools under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Chiang Rai. The group of informants consisted of 5 experts. The tool used was an interview form on guidelines for developing transformational leadership of school administrators in opportunity expansion schools. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2, data were analyzed by content analysis.

The research results found that 1) The status of transformational leadership of school administrators of school administrators of educational opportunity expansion schools, both overall and in each aspect, was at a high level. 2) The guidelines for developing transformational leadership of school administrators of school administrators of educational opportunity expansion schools were divided into 4 aspects: Influence with ideology or charisma, administrators should be good role models, demonstrate high morality and ethics, and be transparent in their work, have a clear vision; Inspiration, administrators should have behaviors that reflect inspiring leadership and sincerity to promote a good work environment. Most importantly, administrators must create a warm, friendly and conducive working atmosphere; Intellectual stimulation, administrators should create a safe and experimental atmosphere where personnel can ask questions and try new methods. Providing opportunities for analysis and decision-making can help develop independent thinking and rational decision-making; and Individual consideration, administrators should get to know each individual closely, learn about their interests, aptitudes, strengths, weaknesses and needs, and assign appropriate tasks.

**Keywords:** Transformational Leadership, Guideline on Promoting, Educational Opportunity Expansion Schools

## บทนำ

การศึกษาได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในยุคศตวรรษที่ 21 ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันระดับนานาชาติ ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรให้สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และโลก ประเทศไทยเองก็ตระหนักถึงความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาสามารถตอบสนองต่อความท้าทายต่าง ๆ ภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 สอดคล้องกับ ปาณัสน์ ชุมภูยาละ (2564) ที่กล่าวว่า ในสังคมที่เต็มไปด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาการ การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของประชากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าในทุกมิติ

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำนโยบายและโครงการไปสู่การปฏิบัติ (วันเพ็ญ เจริญแพทย์, 2545) ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรควบคู่กันไป Bass และ Avolio (1993) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ ซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่มีความสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จขององค์กรในหลายด้าน (ไชยา ภาวะบุตร, 2560) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถแสดงบทบาทที่ชัดเจนในการเห็นคุณค่า เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความฉลาดในการจัดการ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างอิทธิพลเชิงบวกต่อบุคลากร (อัจฉรา แจ่มใส, ศุภธนภฤษ ยอดสละ, ประภาพร บุญปลอด, 2567)

อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับความไม่ต่อเนื่องของนโยบายการศึกษาระดับกระทรวง ส่งผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2566) สภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน เพื่อสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (ปาณัสน์ ชุมภูยาละ, 2564)

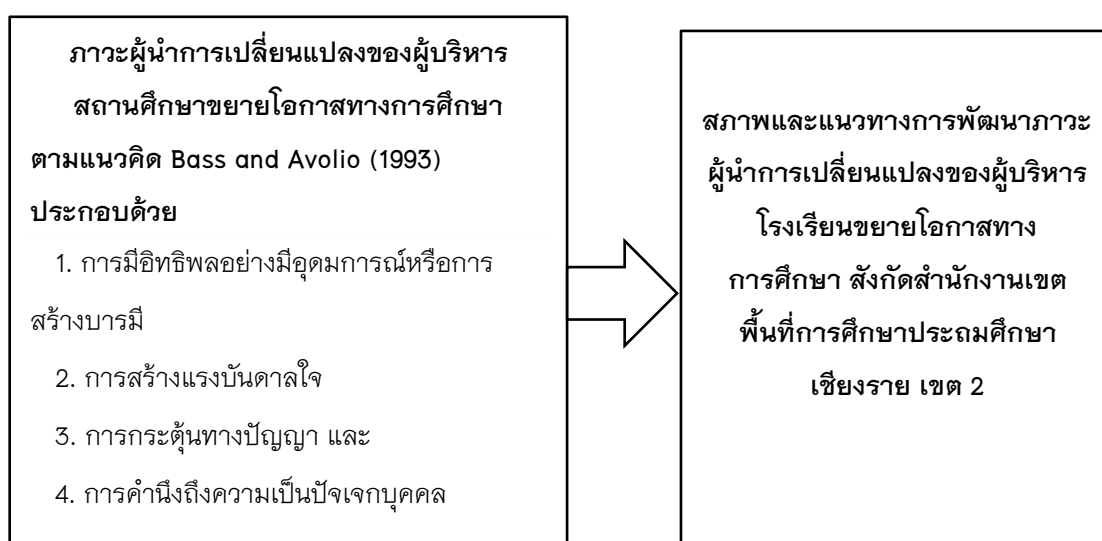
ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามแนวคิดทฤษฎีของ Bass และ Avolio ที่ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ ยังมุ่งศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทดังกล่าว เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารในการนำสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศต่อไป

## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

## กรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จาก 50 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 773 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Kerjcie and Morgan) ได้จำนวนทั้งสิ้น 260 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้งหมด 4 ด้าน มีข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ

### 3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือโดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

3.2 นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.3 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา เนื้อหา และนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ รวมถึงความถูกต้องของการใช้ภาษา

3.5 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1951)

3.7 ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4.2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในสถานศึกษา ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วย Google Form

4.3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน 260 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป



## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลมารวบรวมโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้งหมด 4 ด้าน ตามแนวคิด Bass and Avolio โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

**ขั้นตอนที่ 2** การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้ข้อมูลสำคัญที่แท้จริง ซึ่งมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลไว้ดังนี้

1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.3 ศึกษานิเทศก์ หรือผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอ้างอิงข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ เดือน ปี ระยะเวลา และสถานที่สัมภาษณ์

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

### 3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย และประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์

3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์โดยให้ครอบคลุมนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดของการวิจัย และประเด็นการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้

3.3 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3.4 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์

3.5 จัดพิมพ์เป็นสัมภาษณ์ถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลที่ทำการศึกษาเลือก มาตามคุณสมบัติที่กำหนด

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการดำเนินการบันทึกวิดีโอ และเสียงขณะทำการสัมภาษณ์

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล ตาม ขั้นตอนของการวิจัย

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการ สัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

### ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม

| ที่ | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา      | (n = 260) |      | ระดับ | อันดับ |
|-----|---------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|     |                                                   | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1   | ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี | 4.18      | 0.71 | มาก   | 2      |
| 2   | ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ                           | 4.24      | 0.73 | มาก   | 1      |
| 3   | ด้านการกระตุ้นทางปัญญา                            | 4.14      | 0.82 | มาก   | 3      |
| 4   | ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล                | 4.18      | 0.77 | มาก   | 2      |
| รวม |                                                   | 4.18      | 0.68 | มาก   |        |

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X}=4.18$  , S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X}=4.24$ , S.D.=0.73) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ( $\bar{X}=4.18$ , S.D.=0.77) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X}=4.14$ , S.D.=0.82) ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2**

1. **ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี** ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการพัฒนาตนเองและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. **ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** ผู้บริหารควรให้กำลังใจและสนับสนุนบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยการชื่นชมเมื่อทำงานได้ดี ให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหา และให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง เน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นใจ มีแรงจูงใจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

3. **ด้านการกระตุ้นทางปัญญา** ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรกล้าที่จะทดลองแนวคิดใหม่ๆ และเรียนรู้จากความผิดพลาด และเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ และการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

4. **ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** ผู้บริหารควรเน้นทำความเข้าใจบุคลากรแต่ละคนอย่างลึกซึ้ง เพื่อทำความรู้จักเกี่ยวกับความสนใจ ความถนัด จุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการของแต่ละคน การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร การให้คำปรึกษาและแนะนำ การส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียม และการส่งเสริมการสื่อสารและการมีส่วนร่วม

**สรุปและอภิปรายผล**

ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในครั้งนี้ มีประเด็นที่สามารถนำมาสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 2 ข้อได้ดังนี้

**1. ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2**

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามสามารถผลักดันให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จ ผู้นำจะพยายามให้ผู้ตามเพิ่มขีดจำกัดความสามารถในการทำงานได้มีอย่างเต็มศักยภาพ โดยผู้นำคำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับ นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยังสอดคล้องกับ เบญจวรรณ บันแก้ว (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อรุณา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และอภิปรายผลรายด้านได้ ดังนี้

1. **ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี** โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นต้นแบบนำทางให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ผู้ตามความเลื่อมใสศรัทธา เคารพนับถือ ไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ผู้บริหารมีความรับผิดชอบพร้อมอุทิศตนและประพฤติตนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และองค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับ พนิดา อินทรเหมือน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี อยู่ในระดับมาก

2. **ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ตาม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ตามทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ซึ่งจะผู้ตามนั้นรู้สึกถึงการมีคุณค่า ส่งผลให้ผู้ตามเกิดความพยายามและทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจวรรณ ปันแก้ว (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พนิดา อินทรเหมือน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

3. **ด้านการกระตุ้นทางปัญญา** โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีในการทำงานและมองโลกในแง่บวก ผู้บริหารสามารถในการโน้มน้าว กระตุ้น จูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานและความท้าทายของงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เบญจวรรณ ปันแก้ว (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก

4. **ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อแก้ปัญหา ผู้บริหารมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และกล้าเผชิญกับปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจวรรณ ปันแก้ว (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ภัทรา นาคสิงห์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

## 2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

**2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี** พบว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่สูง และความโปร่งใสในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้ทุกคนในสถานศึกษารับรู้และเข้าใจตรงกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จิตติสิริภาพ ใจอารีย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันตติศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นในการเป็น แบบอย่างที่ดีโดยทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร การกำหนดแนวทางให้ผู้ตาม แสดงตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การปฏิบัติตามสัญญาที่เคยให้ไว้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกครั้ง การรับฟังคำวิจารณ์ด้านการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ และการ อธิบายให้เห็นวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นจะ ทำวิสัยทัศน์นั้นให้เป็นจริง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สรศักดิ์ ชนนชนะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็น ถึงการจัดการ ทำให้บุคลากร หรือผู้ร่วมงาน เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมกันทำงาน และ ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเกิดความศรัทธา เคารพนับถือ มีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการ มีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตามหรือผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ในการปฏิบัติงานและแสดงความมั่นใจที่จะช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อบรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ

**2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเป็นผู้นำที่มีแรงบันดาลใจ เช่น การมีความเอื้ออาทร ความเข้าใจ และความตั้งใจจริงเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สิ่งที่สำคัญที่สุดผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เป็นกันเอง และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน และผู้บริหารและทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและให้การสนับสนุนเพื่อช่วย บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ตลอดจนผู้บริหารให้ความยอมรับและการตอบแทนในทางที่เหมาะสมแก่บุคลากรที่แสดงผลการทำงานที่ดีหรือมีพฤติกรรมที่ตรงกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งจะสามารถเป็นแรงจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้พวกเขาได้ ซึ่งสอดคล้องกับ นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะสื่อสารที่ดีโดยผ่านคำพูดหรือ การโน้มน้าวใจให้อื่น เกิดแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติตาม ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้น เห็นคุณค่าของงานและความท้าทายของงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะกระตุ้นการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีความคาดหวังเชื่อมั่นในความสำเร็จ สร้างเจตคติที่ดีมีความคิดในเชิงบวก รับฟังความคิดเห็นตลอดจนทำความเข้าใจให้ถูกต้องแก่ผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ นิอาลี หะยีนิมะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา พบว่า การสร้างแรง

บันดาลใจ คือ ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติตนเองและผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการกระตุ้นเสริมแรงด้านบวกให้ผู้ร่วมงานเกิดความทุ่มเทพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงและมีประสิทธิภาพ

**2.3 ด้านกระตุ้นทางปัญญา** พบว่า ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทดลอง ที่บุคลากรสามารถถามคำถามและทดลองวิธีการใหม่ๆ กำหนดโครงการหรือปัญหาที่ต้องการการแก้ไขและให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการแก้ไข การให้โอกาสในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจสามารถช่วยเสริมสร้างความคิดที่อิสระและการตัดสินใจที่มีเหตุผล ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตภายในองค์กร โดยการจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้ อบรมต่อเนื่อง และโอกาสในการพัฒนาวิชาการแก่บุคลากร การเข้าร่วมในการประชุมวิชาการ การสัมมนา และการเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายวิชาชีพสามารถกระตุ้นการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความคิดได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Bass and Avolio (1993) ได้อธิบายไว้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน โดยการกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้ตามคิดอย่างอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

**2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** พบว่า ผู้บริหารควรทำความรู้จักกับบุคลากรแต่ละคนอย่างใกล้ชิด โดยการพูดคุย สอบถาม และสังเกต เพื่อทำความรู้จักเกี่ยวกับความสนใจ ความถนัด จุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการของแต่ละคน ต้องมอบหมายงานที่เหมาะสม เข้าใจความสามารถ ความต้องการ แรงจูงใจ และความท้าทายที่แต่ละคนกำลังเผชิญ คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน อีกทั้งผู้บริหรต้องมีบทบาทเป็นปรึกษาและคำแนะนำ ช่วยเหลือ ดูแล และเอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคคลโดยการเสนอโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาที่เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคล เช่น การฝึกอบรม ศึกษาดูงานและสัมมนา เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ทันสมัย และพร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถรับรู้สถานการณ์สนใจเอาใจใส่ผู้ร่วมงานรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาจะสร้างบรรยากาศแห่งการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานในระดับสูง และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลักเพื่อมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดและมีความเป็นกันเองรวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนิเทศ กำกับและติดตามการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และให้คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยเหลือการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จยังสอดคล้องกับ พนิดา อินทรเหมือน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (individualized consideration) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสื่อสารสองทาง เอาใจใส่บุคลากรแต่ละคน มีการยอมรับนับถือความรู้ความสามารถ มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมและแสวงหาแนวทางให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพของแต่ละบุคคล



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้

1. สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยพิจารณาจากข้อแล้วพบว่า

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเชื่อมั่นและไว้วางใจของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์จะเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งด้านคุณธรรมและจริยธรรม การดำเนินงานที่เปิดเผยและเป็นธรรม หลีกเลี่ยงการกระทำที่น่าสงสัย และการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาจะช่วยส่งเสริมความโปร่งใส การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ การมีช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนที่ตรวจสอบได้จริง รวมถึงการส่งเสริมการตรวจสอบภายในและการปลูกฝังจิตสำนึกด้านจริยธรรมแก่บุคลากรทุกระดับ มีความสำคัญในการเสริมสร้างความน่าเชื่อถือ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและองค์กร กล้ายอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาดอย่างโปร่งใส การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจในระยะยาว ทำให้องค์กรเป็นที่เคารพและน่าเชื่อถือทั้งภายในและภายนอก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานและความท้าทายของงาน ดังนั้น ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานและความท้าทายของงาน การทำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าและความท้าทายของงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารควรสื่อสารเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน เชื่อมโยงงานของแต่ละบุคคลเข้ากับเป้าหมายที่ใหญ่ขึ้น และสร้างความท้าทายที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม การให้คำแนะนำ สนับสนุน และชื่นชมเมื่อผู้ตามก้าวข้ามความท้าทายได้ จะช่วยเสริมสร้างกำลังใจและความมั่นใจ นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็น การปรับวิธีการมอบหมายงานให้เหมาะสม และการแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้ตามอย่างจริงใจ จะช่วยให้ผู้ตามเกิดความมุ่งมั่นในการสร้างผลงานที่มีคุณค่า การสร้างสภาพแวดล้อมเช่นนี้จะนำไปสู่วัฒนธรรมการทำงานที่เต็มไปด้วยความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จร่วมกันในระยะยาว

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ การที่ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาดังด้วยวิธีการใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารควรเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง มองปัญหาเป็นโอกาส ส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อความคิดสร้างสรรค์ และให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่แตกต่าง นอกจากนี้ การลงทุนพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ การนำข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงลึกมาใช้ในการตัดสินใจ และการเป็นแบบอย่างในการกล้านำเสนอและทดลองวิธีการใหม่ ๆ ล้วนเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารควรสนับสนุนการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ แนวคิดการบริหารสมัยใหม่ และวิธีคิดเชิงนวัตกรรม เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาที่ไม่เคยเจอมาก่อน การเรียนรู้จากความผิดพลาดและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าและมั่นคงในสภาวะการแข่งขัน

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็น



รายบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารควรทำความรู้จักบุคลากรเชิงลึก มอบหมายงานตรงตามศักยภาพ สื่อสารเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ รับฟังและตอบสนองต่อความคิดเห็นของผู้ตาม ยอมรับความแตกต่างและให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน สนับสนุนการพัฒนาตนเองตามเป้าหมายเฉพาะบุคคล และยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาส และเมื่อผู้ตามรู้สึกว่าได้รับการดูแลและพัฒนาอย่างจริงจัง จะเกิดความผูกพันและความภาคภูมิใจต่อองค์กรในระยะยาว ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและองค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางที่หน่วยงานต้นสังกัดจะสามารถให้การส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและตรงประเด็น นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาภายใต้สังกัดต่อไป

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทราบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร นำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สังกัดต่อไป

### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาจนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

### เอกสารอ้างอิง

จิตติธรรมาภรณ์ ใจอารีย์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่ม

เครือข่ายดอยสันตติรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (การค้นคว้าอิสระ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา

ไชยา ภานุบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง 2560. (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

นลินพร จินตเวชศาสตร์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1. (การค้นคว้าอิสระ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา

- นิอาลี หะยีนิมะ. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- เบญจวรรณ ปั่นแก้ว. (2566). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย**. (การค้นคว้าอิสระ กศ.ม.), มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา
- ปาณัสม์ ชุมภูยาละ. (2563). **แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ ค.บ.), มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์
- พนิดา อินทรเหมือน. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม.), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ภัทรา นาคสิงห์. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม.), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- วันเพ็ญ เจริญแพทย์. (2545). **การศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง**. (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2566). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566–2570 สพป.เชียงราย เขต 2**. สืบค้น 7 กรกฎาคม 2567, จาก <https://drive.google.com/file/d/1sPCpSD2HF5c7Y3lUaWPmAktGp2hdbp1/view>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ : บริษัท 프리ทวานกราฟฟิค จำกัด.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2**. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- อัจฉรา แจ่มใส, ศุภธนฤช ยอดสละ, ประภาพร บุญปลอด. (2567). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**. (การค้นคว้าอิสระ ค.ม.), มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุราษฎร์ธานี.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. Public administration quarterly, 7, 112–121.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

The correlation between innovative leadership of school administrators and innovator teachers in the school of educational development center network group, Chedi Luang and Tha Ko subdistrict, under Chiang Rai primary educational service area office 2

ปรารธนา วงศ์ลังกา<sup>1\*</sup> และ สันติ บุรณะชาติ<sup>2</sup>

Pratthana Wonglangka<sup>1\*</sup> and Santi Buranachai<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความเป็นนวัตกรรมของครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจำนวน 135 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ สุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ความเป็นนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

<sup>1</sup> นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\* Corresponding author : 66205212@up.ac.th

## Abstract

The objectives of this research are 1) to study the innovative leadership of school administrators 2) to study the teachers' educational practices and 3) to study the correlation between innovative leadership of school administrators and teachers' educational practices in the school of educational development center network group, Chedi Luang and Tha Ko subdistrict, under Chiang Rai primary educational service area office 2. The sample group consisted of 135 schoolteachers. The sample size was determined using Yamane's formula, with stratified random sampling based on school size. The research instrument was a questionnaire. The content validity index (CVI) was 0.98. The data were analyzed using statistical methods, including mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1) The overall level of transformation in the innovative leadership of school administrators was high. 2) The overall level of the teachers' educational practices was also high. 3) There was a strong positive correlation between innovative leadership of school administrators and teachers' educational practices, with statistical significance at the 0.01 level.

**Keywords:** Innovative, Leadership, Educational, practices, School administrators

## บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นนวัตกรรม โดยสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ต้องพัฒนาผู้บริหาร ครู ให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ทันต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลง การพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างนวัตกรรม ปรับทัศนคติ และนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่นวัตกรรม (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579)

ในยุคศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อสร้างคนนวัตกรรมที่มีความรู้ สร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยี และรับมือสถานการณ์ไม่แน่นอน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมและปรับตัวให้สอดคล้องเป้าหมายองค์กร ซึ่งนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและการพัฒนาคนสู่นวัตกรรม (Vlok, 2012) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงสำคัญต่อการจัดการนวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะความเป็นผู้นำรอบด้าน เพื่อส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

บุคลากรนวัตกรรมต้องมีคุณลักษณะข้างสังเกต ใฝ่รู้ กล้าทำสิ่งใหม่ มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ (Dyer and Gregersen, 2011) ครูจึงเป็นผู้นำในชั้นเรียน นวัตกรรมคือผู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ครูต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ชี้แนะและเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน การเป็นนวัตกรรมของครูสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะนำพาองค์กรสู่นวัตกรรม และส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของครู (สุภาพร เวียงคำ, 2567)

ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อรวมสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ แต่ยังคงขาดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในผู้บริหารบางส่วน ทำให้ครูยังใช้ศักยภาพไม่เต็มที่และการพัฒนานวัตกรรมครูยังไม่ชัดเจน ปัญหานี้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสำคัญในการส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมของครู เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีวิสัยทัศน์ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่นวัตกรรม ซึ่งจะส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมของครูและคุณภาพของผู้เรียน

ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับความเป็นนวัตกรรมของครู ในศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัด สพป.เชียงราย เขต 2 เพื่อขยายการศึกษาเรื่องนี้และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

## กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความเป็น นวัตกรรมของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพ



### สมมุติฐาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

### วิธีวิทยาการวิจัย

#### 1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนตำบลเจดีย์หลวง – ท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำนวน 202 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนตำบลเจดีย์หลวง-ท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการมี วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1961)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง – ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำนวน 6 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1961)

#### 3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับหลักการและแนวคิดของความเป็นนวัตกรรมของครู เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย



3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุม ของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจน ความถูกต้องของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ ที่ปรึกษา
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้
  - 6.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา รองคณบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
  - 6.2 นายปฐมทัศน์ อวดห้าว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าถ่อน (วิทยาสmith์) ประธานกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
  - 6.3 นายบัณฑิต ไชยวงศ์ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
7. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือก ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67–1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตาม เนื้อหารวมถึงการใช้ภาษา
  - 7.1 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา
  - 7.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนบ้านป่าเหมือด (เสริมเกียรติคุณราชบุรุษบำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.98
8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาถึงประธานกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 135 คน
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 135 ชุด ให้แก่สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาศึกษาตำบลเจดีย์หลวง – ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 กระทำโดยแจกแบบสอบถามทางระบบออนไลน์



3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ตามช่วงเวลาที่กำหนด โดยกำหนดการเก็บข้อมูลภายใน 30 วัน

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้คืนจากสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มาตรวจสอบความถูกต้อง และมีความสมบูรณ์ในการตอบ

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจง ความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage)

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

5. วิเคราะห์ความเป็นนวัตกรรมของครูในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมของครูในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) หากค่าความสัมพันธ์ ( $r$ ) เป็นบวกแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน แต่หากค่าความสัมพันธ์ ( $r$ ) เป็นลบแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม และใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับของความสัมพันธ์

### 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

1.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 วิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีผลต่อความเป็นนวัตกรรมของครูในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความเป็นนวัตกรรมของครูในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

## ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง - ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับภาวะผู้นำ<br>เชิงนวัตกรรม<br>n = 135 |      | การแปลผล |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------|------|----------|
|                                                | $\bar{X}$                                 | S.D. |          |
| 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง           | 4.20                                      | 0.75 | มาก      |
| 2. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการมีส่วนร่วม  | 4.13                                      | 0.76 | มาก      |
| 3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์                  | 4.10                                      | 0.75 | มาก      |
| 4. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร    | 4.15                                      | 0.75 | มาก      |
| 5. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม          | 4.24                                      | 0.74 | มาก      |
| 6. ด้านการบริหารความเสี่ยง                     | 4.14                                      | 0.76 | มาก      |
| รวม                                            | 4.16                                      | 0.65 | มาก      |

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การ

เปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.75)

## 2. ผลการวิเคราะห์ความเป็นนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษา ตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

| ความเป็นนวัตกรรมของครู |                                  | ระดับความเป็นนวัตกรรมของครู |      | การแปลผล |
|------------------------|----------------------------------|-----------------------------|------|----------|
|                        |                                  | n = 135                     |      |          |
|                        |                                  | $\bar{X}$                   | S.D. |          |
| 1.                     | ด้านทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 4.25                        | 0.73 | มาก      |
| 2.                     | ด้านทักษะการตั้งคำถาม            | 4.15                        | 0.73 | มาก      |
| 3.                     | ด้านทักษะการสังเกต               | 4.16                        | 0.74 | มาก      |
| 4.                     | ด้านทักษะการทดลอง                | 4.11                        | 0.76 | มาก      |
| 5.                     | ด้านทักษะการสร้างเครือข่าย       | 4.20                        | 0.78 | มาก      |
| รวม                    |                                  | 4.17                        | 0.68 | มาก      |

จากตาราง 2 ระดับความเป็นนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ด้านทักษะการสร้างเครือข่าย ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.78) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะการทดลอง ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.76)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง – ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

| ความเป็นนวัตกรรม<br>ของครู (Y)        | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) |                                                 |                                 |                                               |                                         |                              | ภาพรวม<br>X Total |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------|-------------------|
|                                       | ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X1)                  | ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการมีส่วนร่วม (X2) | ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X3) | ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X4) | ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X5) | ด้านการบริหารความเสี่ยง (X6) |                   |
| ด้านทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Y1) | .510**                                             | .509**                                          | .511**                          | .526**                                        | .623**                                  | .458**                       | .632**            |
| ด้านทักษะการตั้งคำถาม (Y2)            | .458**                                             | .547**                                          | .612**                          | .536**                                        | .559**                                  | .553**                       | .627**            |
| ด้านทักษะการสังเกต (Y3)               | .498**                                             | .530**                                          | .452**                          | .531**                                        | .453**                                  | .455**                       | .610**            |
| ด้านทักษะการทดลอง (Y4)                | .496**                                             | .462**                                          | .396**                          | .488**                                        | .458**                                  | .497**                       | .548**            |
| ด้านทักษะการสร้างเครือข่าย (Y5)       | .497**                                             | .549**                                          | .551**                          | .614**                                        | .526**                                  | .512**                       | .626**            |
| ภาพรวม                                | .572**                                             | .617**                                          | .557**                          | .606**                                        | .598**                                  | .548**                       | .712**            |
| Y Total                               |                                                    |                                                 |                                 |                                               |                                         |                              |                   |

หมายเหตุ: \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r = .712^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมกับความเป็นนวัตกรรมของครู ด้านทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r = .623^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์กับความเป็นนวัตกรรมของครู ด้านทักษะการทดลอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r = .396^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## สรุปและอภิปรายผล

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 สามารถนำประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษามาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการมีส่วนร่วมและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สามารถกำหนดทิศทาง และโครงสร้างของสถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมและเสริมสร้างแรงจูงใจ ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาความรู้ ทักษะ และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและมีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรมของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา สรวงศิริ (2564) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม คือ องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิ่น (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความเป็นนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านทักษะการสร้างเครือข่าย ด้านทักษะการสังเกต ด้านทักษะการตั้งคำถามและด้านทักษะการทดลอง ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากครูมีความสามารถในการคิดนอกกรอบคิดสิ่งที่แปลกใหม่ ให้แตกต่างจากความคิดเดิมและครูมีความสามารถในการเป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัย และนำมาใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ครูมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสถานศึกษา และครูมีความสามารถในการสร้างทางเลือกใหม่ และแนวคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศล ภูศรี (2564) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการประเมินทักษะความเป็นนวัตกรรม ด้านความคิดริเริ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับนพพร ชลารักษ์ (2564) ได้ศึกษาองค์ประกอบความเป็นครูนักนวัตกรรมในการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนา

การศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r = .712^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมกับความเป็นนวัตกรรมของครู ด้านทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r = .623^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์กับความเป็นนวัตกรรมของครู ด้านทักษะการทดลอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r = .396^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ มาสถานการณ์อย่างรอบด้าน มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและเพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษานำไปปรับประยุกต์ใช้ในการทำงานอีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาผ่านคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกัน ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อมาสร้างเป็นนวัตกรรมของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นเรศ ล้าเลิศวัฒนา (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง และสอดคล้องกับสุภาพร เวียงคำ (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรจะพัฒนาตนเองในการคิดริเริ่มวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์และคุณค่ามาใช้ในการบริหารจัดการและส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2. จากการศึกษาความเป็นนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านทักษะการทดลอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ครูควรจะมีการทดสอบแนวคิด หรือทดลองวิธีการ แนวทางใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อค้นพบสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง - ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 เพื่อนำปัจจัยนั้นมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่ม

เครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารที่สูงขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นวัตรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนา การศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 เพื่อนำมา เป็นแนวทางในการพัฒนาครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ให้มีความเป็นวัตรสูงขึ้น

### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาและ คณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษาจนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละ เวลาอันมีค่า กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาจนทำให้ การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณข้าราชการครู ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนา การศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่ให้ความ อนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้าและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วง ไป ด้วยดี

### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

โกศล ภูศรี. (2564). **กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นวัตรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงาน**

**คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. นเรศ ล้าเลิศวัฒนา. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่. **วารสารศึกษาศาสตร์**, 10(1), 53-61.

นพพร ชลารักษ์. (2564). องค์ประกอบความเป็นครูนักนวัตกรรมในการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

อย่างยั่งยืน. **วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่**, 22(3), 94-108.

ปวีณา กันธิน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประจักษ์ เขตพื้นที่การศึกษา**

**ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานนวัตกรรมการศึกษา. (2563). **นวัตกรรมเพื่ออนาคต**. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมการศึกษา.

สุภาพร เวียงคำ. (2567). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็น**

**นวัตกรรมทางการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1**.

(วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุริยา สรวงศิริ. (2564). **องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

**ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.





- Dyer, J. H., Gregersen, H. and Christensen, C. M. (2009). **The Innovator's DNA**. Harvard Business Review. Retrieved June 11, 2023, from <https://hbr.org/2009/12/theinnovators-dna>
- Likert, R. (1961). **The Method of Constructing and Attitude Scale : Reading in Attitude Theory and Measurement**. New York: Wiley & Son
- Vlok, A. (2012). International Conference on Leadership, **Technology & Innovation Management**. Retrieved June 12, 2023, from [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
- Yamane, T. 1973. **Statistics an introductory analysis**. New York: Harper & Row.

## ทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

### Digital Era Leader Skills of Educational Opportunity Expansion School Administrators, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3

วินิตรา สุตวงศ์<sup>1\*</sup> และ สันติ บุรณะชาติ<sup>2</sup>

Winitra Sutawonk<sup>1\*</sup> and Santi Buranachat<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 294 คน โดยกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวจะใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane จากนั้นใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เท่ากับ 0.986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีตรวจสอบความแตกต่างของ เชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก 2) ระดับทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ทักษะผู้นำ, ยุคดิจิทัล, ผู้นำยุคดิจิทัล

<sup>1</sup> นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\* Corresponding author : 66205379@up.ac.th

## Abstract

The objective of this research are 1) Study the level of digital leadership skills of administrators in extended opportunity schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 2) Compare the level of digital leadership skills of administrators in extended opportunity schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, classified by position, gender, experience, and school size. The sample used in the study consisted of 294 administrators and teachers from extended opportunity schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, selected using simple random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) of the questionnaire regarding academic administration ranged from 0.67 to 1.00, and the reliability of the questionnaire regarding academic administration was 0.986. The statistics used for data analysis included percentages, means, standard deviations, F-test, one-way analysis of variance (One-Way ANOVA), and post-hoc comparisons using Scheffe's method.

The research findings revealed that 1) The overall and individual aspects of the digital leadership skills of administrators in extended opportunity schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 were at a high level. 2) The digital leadership skills of administrators in extended opportunity schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, when classified by school size, showed statistically significant differences at the .05 level. However, when classified by gender, position, and work experience, there were no statistically significant differences at the .05 level.

**Keywords:** Leadership skills, Digital era, Digital leaders

## บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้วิถีชีวิตของผู้คนเปลี่ยนแปลงไป การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตอย่างแพร่หลายทำให้การสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ เกิดเป็นสังคมดิจิทัลไร้พรมแดน ที่ทุกคนสามารถจัดเก็บ พัฒนา และแบ่งปันองค์ความรู้ได้อย่างทั่วถึง (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561 หน้า 216; เอกชัย สุขพันธ์, 2562)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการศึกษา ทั้งในด้านผู้สอนและผู้เรียน ตามที่ระบุในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 หมวด 9 ซึ่งกำหนดให้มีการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 หน้า 22-23) โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาผ่านเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับยุคสมัย

ในบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารถือเป็นกลไกสำคัญในการนำพาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะเมื่อมีการกระจายอำนาจการบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ทำให้ผู้บริหารต้องมียุทธศาสตร์ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร วิชาการ และงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) วิธีการบริหารแบบเดิมจึงอาจไม่เพียงพอในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับความต้องการของยุคสมัย ตามแนวคิดของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ผู้บริหารใน

ยุคดิจิทัลต้องเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ขณะที่ปทุมรัตน์ สีสูป (2560: 152-153) เสริมว่าผู้นำยุคใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างแรงบันดาลใจ และบูรณาการปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะสำคัญของผู้นำในยุคดิจิทัลจึงประกอบด้วย ทักษะด้านเทคโนโลยี การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการคิดสร้างสรรค์ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษานบนพื้นฐานวัฒนธรรมที่งดงามและความยั่งยืน ได้เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระบบบริหารจัดการศึกษาอย่างเข้มข้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายขององค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3)

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมุ่งสำรวจความคิดเห็นของครู เพื่อนำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้นำทางการศึกษา ให้สามารถนำพาองค์กรเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้ยั่งยืนต่อไป

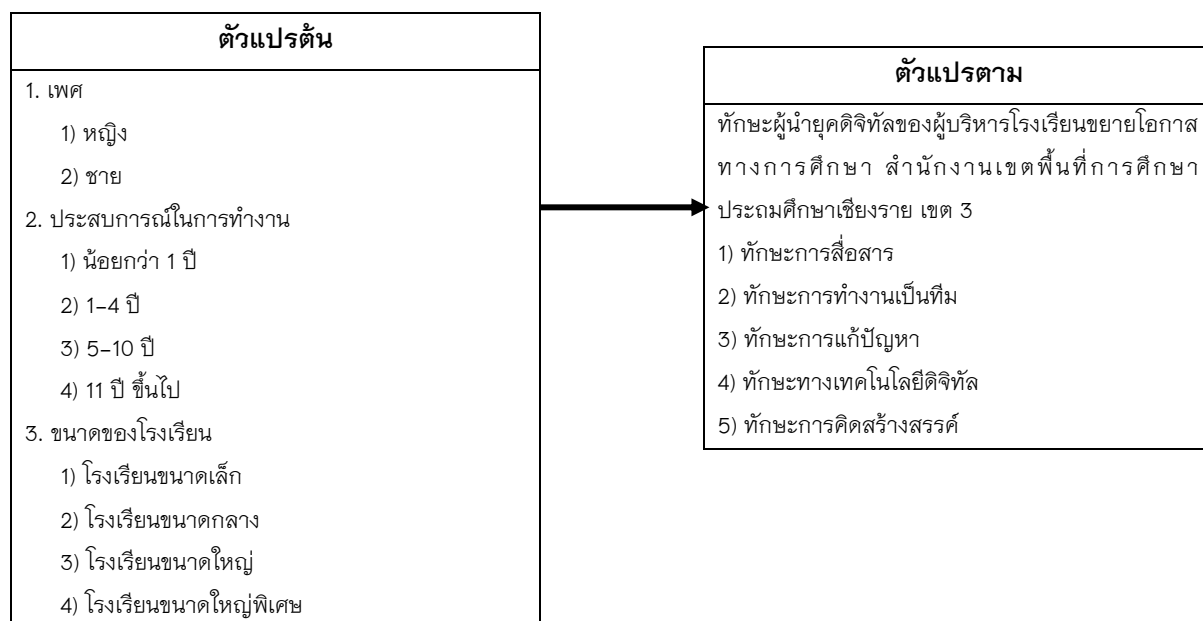
## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

## กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทักษะของผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพ



### สมมุติฐาน

1. บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความแตกต่างกัน
2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความแตกต่างกัน
3. บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความแตกต่างกัน

### วิธีวิทยาการวิจัย

#### 1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้งหมด 51 โรงเรียนประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 49 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 11 คน และครู 1,045 คน รวมทั้งสิ้น 1,105 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวใช้วิธีการกำหนดขนาดโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากนั้นใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีจับสลาก จะได้จำนวนบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 294 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ คือ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะการแก้ปัญหา ด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1961)

#### 3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับหลักการและแนวคิดของความเป็นนวัตกรรมของครู เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุม ของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจน ความถูกต้องของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ ที่ปรึกษา

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

7. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือก ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67–1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตาม เนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

7.1 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา

7.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนห้วยน้ำขุ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.986

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม จำนวน 294 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 294 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาใช้ค่าสถิติ มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตาราง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ใน 5 ด้าน คือ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะการแก้ปัญหา ด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Sample และการวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทิศทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้สูตร ของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีรายละเอียด ดังนี้

### 6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 ค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence)

6.1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

### 6.2 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

6.2.1 ค่าความถี่ (Frequency)

6.2.2 ร้อยละ (Percentage)

6.2.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

6.2.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3 การทดสอบค่า t-test และ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

## ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



**ตาราง 1** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ย ของทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

| ทักษะผู้นำยุคดิจิทัล        | ระดับคะแนน |      | การแปลผล | ลำดับที่ |
|-----------------------------|------------|------|----------|----------|
|                             | n=294      |      |          |          |
|                             | $\bar{X}$  | S.D. |          |          |
| 1. ทักษะการสื่อสาร          | 4.34       | 0.70 | มาก      | 1        |
| 2. ทักษะการทำงานเป็นทีม     | 4.22       | 0.75 | มาก      | 5        |
| 3. ทักษะการแก้ปัญหา         | 4.25       | 0.73 | มาก      | 3        |
| 4. ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล | 4.27       | 0.75 | มาก      | 2        |
| 5. ทักษะการคิดสร้างสรรค์    | 4.23       | 0.75 | มาก      | 4        |
| รวม                         | 4.26       | 0.58 | มาก      |          |

จากตาราง 1 พบว่า ทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.26$  , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการสื่อสาร ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.75), ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.75)

## 2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

**ตาราง 2** แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ

| ข้อที่ | ทักษะผู้นำยุคดิจิทัล     | เพศ (n=294) |      |           |      | t      | sig   |
|--------|--------------------------|-------------|------|-----------|------|--------|-------|
|        |                          | ชาย         |      | หญิง      |      |        |       |
|        |                          | $\bar{X}$   | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |        |       |
| 1      | ทักษะการสื่อสาร          | 4.40        | 0.62 | 4.31      | 0.74 | 1.083* | 0.280 |
| 2      | ทักษะการทำงานเป็นทีม     | 4.19        | 0.71 | 4.24      | 0.77 | 0.588* | 0.557 |
| 3      | ทักษะการแก้ปัญหา         | 4.22        | 0.72 | 4.28      | 0.74 | 0.751* | 0.453 |
| 4      | ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล | 4.20        | 0.76 | 4.32      | 0.74 | 1.281* | 0.201 |
| 5      | ทักษะการคิดสร้างสรรค์    | 4.19        | 0.70 | 4.25      | 0.79 | 0.669* | 0.504 |
|        | รวม                      | 4.24        | 0.53 | 4.28      | 0.61 | 0.601* | 0.549 |

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยการใช้การทดสอบค่า t-test พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้นำยุคดิจิทัลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบ ทิศทางเดียว (One-Way ANOVA)

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

| ทักษะผู้นำยุคดิจิทัล        | ประสบการณ์ในการทำงาน | n   | $\bar{X}$ | S.D. | F      | sig   |
|-----------------------------|----------------------|-----|-----------|------|--------|-------|
| 1. ทักษะการสื่อสาร          | น้อยกว่า 1 ปี        | 17  | 4.44      | 0.72 | 0.243* | 0.866 |
|                             | 1-4 ปี               | 111 | 4.36      | 0.67 |        |       |
|                             | 5-10 ปี              | 87  | 4.34      | 0.68 |        |       |
|                             | 11 ปี ขึ้นไป         | 79  | 4.30      | 0.76 |        |       |
| 2. ทักษะการทำงานเป็นทีม     | น้อยกว่า 1 ปี        | 17  | 4.37      | 0.53 | 0.537* | 0.657 |
|                             | 1-4 ปี               | 111 | 4.24      | 0.79 |        |       |
|                             | 5-10 ปี              | 87  | 4.15      | 0.76 |        |       |
|                             | 11 ปี ขึ้นไป         | 79  | 4.23      | 0.72 |        |       |
| 3. ทักษะการแก้ปัญหา         | น้อยกว่า 1 ปี        | 17  | 4.38      | 0.44 | 0.291* | 0.832 |
|                             | 1-4 ปี               | 111 | 4.27      | 0.78 |        |       |
|                             | 5-10 ปี              | 87  | 4.25      | 0.71 |        |       |
|                             | 11 ปี ขึ้นไป         | 79  | 4.21      | 0.76 |        |       |
| 4. ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล | น้อยกว่า 1 ปี        | 17  | 4.30      | 0.53 | 0.268* | 0.848 |
|                             | 1-4 ปี               | 111 | 4.31      | 0.78 |        |       |
|                             | 5-10 ปี              | 87  | 4.26      | 0.76 |        |       |
|                             | 11 ปี ขึ้นไป         | 79  | 4.21      | 0.73 |        |       |
| 5. ทักษะการคิดสร้างสรรค์    | น้อยกว่า 1 ปี        | 17  | 4.41      | 0.49 | 0.391* | 0.759 |
|                             | 1-4 ปี               | 111 | 4.24      | 0.81 |        |       |
|                             | 5-10 ปี              | 87  | 4.19      | 0.71 |        |       |
|                             | 11 ปี ขึ้นไป         | 79  | 4.22      | 0.75 |        |       |
| รวม                         | น้อยกว่า 1 ปี        | 17  | 4.38      | 0.43 | 0.407* | 0.748 |
|                             | 1-4 ปี               | 111 | 4.29      | 0.64 |        |       |
|                             | 5-10 ปี              | 87  | 4.24      | 0.56 |        |       |
|                             | 11 ปี ขึ้นไป         | 79  | 4.23      | 0.53 |        |       |

จากตาราง 3 พบว่า ทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 4** แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

| ทักษะผู้นำยุคดิจิทัล        | ประสบการณ์ในการทำงาน  | n   | $\bar{X}$ | S.D.  | F      | sig   |
|-----------------------------|-----------------------|-----|-----------|-------|--------|-------|
| 1. ทักษะการสื่อสาร          | โรงเรียนขนาดเล็ก      | 38  | 4.25      | 0.71  | 0.675* | 0.568 |
|                             | โรงเรียนขนาดกลาง      | 196 | 4.38      | 0.70  |        |       |
|                             | โรงเรียนขนาดใหญ่      | 50  | 4.26      | 0.73  |        |       |
|                             | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | 10  | 4.34      | 0.51  |        |       |
| 2. ทักษะการทำงานเป็นทีม     | โรงเรียนขนาดเล็ก      | 38  | 3.84      | 0.73  | 4.760* | 0.003 |
|                             | โรงเรียนขนาดกลาง      | 196 | 4.32      | 0.73  |        |       |
|                             | โรงเรียนขนาดใหญ่      | 50  | 4.12      | 0.73  |        |       |
|                             | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | 10  | 4.18      | 0.82  |        |       |
| 3. ทักษะการแก้ปัญหา         | โรงเรียนขนาดเล็ก      | 38  | 3.92      | 0.76  | 4.485* | 0.004 |
|                             | โรงเรียนขนาดกลาง      | 196 | 4.36      | 0.70  |        |       |
|                             | โรงเรียนขนาดใหญ่      | 50  | 4.14      | 0.75  |        |       |
|                             | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | 10  | 4.10      | 0.76  |        |       |
| 4. ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล | โรงเรียนขนาดเล็ก      | 38  | 3.90      | 0.82  | 5.960* | 0.001 |
|                             | โรงเรียนขนาดกลาง      | 196 | 4.39      | 0.69  |        |       |
|                             | โรงเรียนขนาดใหญ่      | 50  | 4.12      | 0.77  |        |       |
|                             | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | 10  | 4.08      | 0.844 |        |       |
| 5. ทักษะการคิดสร้างสรรค์    | โรงเรียนขนาดเล็ก      | 38  | 3.85      | 0.76  | 5.510* | 0.001 |
|                             | โรงเรียนขนาดกลาง      | 196 | 4.34      | 0.71  |        |       |
|                             | โรงเรียนขนาดใหญ่      | 50  | 4.07      | 0.75  |        |       |
|                             | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | 10  | 4.26      | 0.91  |        |       |
| รวม                         | โรงเรียนขนาดเล็ก      | 38  | 3.95      | 0.57  | 6.400* | 0.000 |
|                             | โรงเรียนขนาดกลาง      | 196 | 4.36      | 0.56  |        |       |
|                             | โรงเรียนขนาดใหญ่      | 50  | 4.14      | 0.57  |        |       |
|                             | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | 10  | 4.19      | 0.55  |        |       |

จากตาราง 4 พบว่า ทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) พบว่า ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะการคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนทักษะการสื่อสารแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะการคิดสร้างสรรค์ ในด้านที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้วิธีการของ Scheffe

## สรุปและอภิปรายผล

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบระดับทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถนำประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษามาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ทักษะการสื่อสาร รองลงมา คือ ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา นามวงศ์ (2566) เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่พบว่าทักษะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ญัฐณิชา พรพทุมชัยกิจ, อุดม พันธุ์ พิษณุประเสริฐ และพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร และ ไกรศร เจริญทอง (2561) เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 รวมถึง สุชาติดา บุปผา (2564) เรื่อง ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยในแต่ละด้านสามารถอภิปรายรายด้านได้ ดังนี้

1.ด้านทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านช่องทางดิจิทัล ถ่ายทอดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุพรรณ ไชยบาล (2566) เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และ ญัฐกานต์ แยมชื่น กับกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566) เรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2.ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือ ความสามัคคี และการยอมรับความหลากหลายของบุคลากร ซึ่งตรงกับงานของ ญัฐวัฒน์ หวังกิตติกุล (2566) เรื่อง ทักษะการบริหารสถานการณณ์ลูกเงินในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย

3.ด้านทักษะการแก้ปัญหา ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างมีระบบ โดยใช้ข้อมูลประกอบอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐวัฒน์ หวังกิตติกุล (2566) และ สุรัสวดี ชื่นวงศ์ (2566) ในเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

4.ด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ญัฐกานต์ แยมชื่น และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566)

5.ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถคิดริเริ่มและประยุกต์แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ จารุพรรณ ไชยบาล (2566) และ ญัฐวัฒน์ หวังกิตติกุล (2566) กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารมีทักษะผู้นำยุคดิจิทัลในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในบริบทของยุคดิจิทัล

ผลการเปรียบเทียบ ทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่มีขนาดแตกต่างกัน อาจมีทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะการคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวัฒน์ หวังกิตติกุล (2566) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารสถานการณณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารสถานการณณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะการแก้ปัญหา และด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจารุพรรณ ไชยบาล (2566) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านทักษะการสื่อสาร เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.จากการศึกษาทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยทักษะการทำงานเป็นทีม มีระดับที่ต่ำที่สุด ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น มีการกำกับ ติดตาม และนิเทศในการทำงานในทุกๆ ครั้ง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำงาน และงานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะการคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้บริหารได้ใช้ทักษะเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น ซึ่งทักษะเหล่านี้ เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหารงานในโรงเรียน ผู้บริหารควรที่จะให้ความสำคัญและพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ผู้บริหารเองต้องศึกษาบริบทของโรงเรียนที่ท่านบริหารอยู่ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาในการใช้ทักษะต่าง ๆ อีกด้วย

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาทักษะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงเรียน เพื่อให้มีประสิทธิผลในการบริหารที่สูงขึ้น
2. ควรศึกษารูปแบบ เทคนิค กลยุทธ์วิธี การพัฒนาทักษะการบริหารผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล

### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษาจนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละ เวลาอันมีค่า กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาจนทำให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาลำปางกานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้าและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542**. กรุงเทพฯ : บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- กาญจนา นามวงศ์.(2566).**ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ชนิษฐา ลิทธิจินดา. (2545). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- จารุพรรณ ไชยบาล.(2566). **ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2**.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณัฐธิดา พรปทุมชัยกิจ อุดมพันธ์ุ พิชญ์ประเสริฐ และพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ (2564). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร**.วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ณัฐกานต์ แยมชื่น, และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์.(2566). **ทักษะผู้บริหารโรงเรียนยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน**.วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ณัฐวัฒน์ หวังกิตติกุล.(2566). **ทักษะการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด**

- สำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปทุมรัตน์ สิริบุ. (2560). การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- พงษ์ศักดิ์ ทองพินิจ. (2564). ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. Journal of Graduate School
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566-  
2570. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). กรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับพลเมือง  
ไทย. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). การบริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล. พิษณุโลก : พิษณุโลก ดอทคอม.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). การบริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สุชนา โกมลวานิช. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา  
ศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น
- สุรัสวดี ชื่นวงศ์.(2566). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เอกชัย สุขพันธ์. (2562). คุณลักษณะยุคดิจิทัล. ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2567, จาก :  
<http://www.trueplookpanya.com/knowledge>
- Best W. J. (1997). **Research in Education**. Boston MA.: Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests.  
**Psychometrika**, 16(1951), 297-334.
- Hoyle, English and Steffy. (2005). **Skills for Successful 21st Century School Leaders**.
- Likert, R. (2017). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. New York: Wiley & Son.
- NASSP. (2015). **10 Skills for Successful School Leaders**. Online. Retrieved from:  
[http:// www.amazon.com/10-Skills-forSuccessful-School-Leaders/dp/](http://www.amazon.com/10-Skills-forSuccessful-School-Leaders/dp/). September 16th, 2022
- Weigel, R. A. (2012). **School Leadership Skill Development: Dissertation Ph.D.**  
**Thesis in Educational Leadership**. Eastern Michigan University, Michigan, U.S.
- Wice logistics. (2567).ยุค Digital 4.0 เมื่อโลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี.ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2567, จาก  
<https://ops.moe.go.th/>



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

The Relationship Between the Transformational Leadership of School Administrators and the Development of a Happy Organization in Schools, Chedi Luang and Tha Ko subdistrict, under Chiang Rai primary educational service area office 2

ศุภวิชญ์ โชติธนโยธิน<sup>1\*</sup> และ น้ำฝน กันมา<sup>2</sup>

Suphawich Choatthanayothin<sup>1\*</sup> and Namfon Gunma<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำนวน 135 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรสำเร็จรูปของทาโร่ ยามาเน่ สุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่น ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .957 และด้านการเป็นองค์กรแห่งความสุขมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .963 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งความสุข ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, องค์กรแห่งความสุข

<sup>1</sup> นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao, 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\* Corresponding author : 66025469@up.ac.th

## Abstract

This study aims to study the transformational leadership. Investigate the level of a happy organization among teachers in schools. Explore the relationship between the transformational leadership of school administrators and the development of a happy organization in schools within the educational development network of Chedi Luang and Tha Ko subdistrict, under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 135 school administrators and teachers. The sample size was determined using Yamane's formula, with stratified random sampling based on school size. The research instrument was a questionnaire designed to assess the relationship between transformational leadership of school administrators and the creation of a happy organization in schools within the specified educational network. The content validity index (CVI) was 0.67–1.00, and confidence value in terms of transformational leadership, the reliability of the questionnaire was .957, and in the aspect of being a happy organization, the reliability of the questionnaire was .963. The data were analyzed using statistical methods, including mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1) The overall level of transformational leadership among school administrators in the studied schools was high. 2) The overall level of a happy organization among teachers in these schools was also high. 3) There was a strong positive correlation between transformational leadership of school administrators and the level of a happy organization in schools, with statistical significance at the 0.05 level.

**Keywords:** transformational leadership, Happy Organization

## บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเต็มไปด้วยทั้งโอกาสและความท้าทายที่หลากหลาย ประเทศไทยยังคงเดินหน้าพัฒนาและปฏิรูปภายใต้แนวคิด "ประเทศไทย 4.0" โดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงในสามด้านหลัก ได้แก่ (1) การปฏิรูปเศรษฐกิจ มุ่งเน้นความมั่นคงและการเติบโตอย่างยั่งยืน (2) การปฏิรูปวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อสร้างนวัตกรรมและเสริมศักยภาพการแข่งขัน และ (3) การปฏิรูปการศึกษา พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ก้าวทันโลก ดิจิทัลหรือเป็นการปฏิรูปการเรียนการสอนในประเทศไทยที่มีมาอย่างยาวนานให้พัฒนาก้าวทันโลกในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การพัฒนาที่แท้จริงต้องเริ่มจาก "คน" โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและมุมมองของบุคคล จากเดิมที่เน้นการสร้างแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สู่การพัฒนาเศรษฐกิจที่เติบโตบนพื้นฐานของศักยภาพของแต่ละบุคคล อีกหนึ่งปัจจัยสำคัญคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร องค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และปลูกฝังจิตสำนึก เพื่อให้ทุกคนมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ดังนั้น ผู้นำองค์กร จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำในอนาคตต้องเปิดใจให้กว้าง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อพาองค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และนำประเทศไทยไปสู่อนาคตที่มั่นคงและยั่งยืน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การด้านการศึกษา ที่มีเป้าหมายสูงสุดในการจัดการศึกษา คือการพัฒนาตัวครู บุคลากร และผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ตามที่มาตรฐานตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่กำหนด โดยสถานศึกษาต้องมียุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับตัวผู้เรียน และความต้องการของสังคมโดยอาศัยความรู้ความสามารถ อีกทั้ง

ทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะด้านภาวะผู้นำนั้นจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อนำพาสถานศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยการบริหารสถานศึกษานั้นต้อง มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ผู้บริหารยังต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับ วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และบริบทของชุมชน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในทุกวันนี้ที่มีการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเกิดความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากปัจจัยทางด้านต่าง ๆ ทั้งในประเทศและนอก ประเทศ อาทิ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม ศาสนา เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนา ตนเองในทุก ๆ ด้านเพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถ ทักษะ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะภาวะผู้นำ ซึ่งส่งผลต่อตัวครูและบุคลากรในองค์กรอีกด้วย ผู้บริหารนั้นจึงต้องเห็นความสำคัญของครู และบุคลากรทางการศึกษา

อีกสิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้คือการที่องค์กรต้องมีองค์กรแห่งความสุข(Happy Workplace) เพื่อที่จะทำให้องค์กรนั้นอยู่อย่าง มีความสุขทั้งตัวผู้บริหาร ครูและบุคลากร การที่อยู่ร่วมกันนั้นย่อมมีความแตกต่างในหลายด้าน สภาพแวดล้อมที่ไม่ คำนึงถึง รายได้ อายุ ความพึงพอใจในเป้าหมายของแต่ละบุคคล สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้องค์กรเกิดความแตกต่างและอาจ ทำให้เกิดมุมมองด้านลบต่อองค์กรได้ หากนำหลักการองค์กรแห่งความสุขมาใช้นั้นย่อมลดอารมณ์และความรู้สึกใน ด้านลบและเกิดผลในด้านดีกับองค์กรมากขึ้น

องค์กรแห่งความสุขนั้นเป็นเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุขและ คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ลด ความเครียด และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน แนวคิดนี้ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะ ส่งผลให้ผลงานขององค์กรมีคุณภาพและความสำเร็จอย่างยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีบทบาทสำคัญโดยการ สร้างสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การ สื่อสารที่เปิดกว้าง การจัดการความเครียด และการสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้บุคลากรมีความสุข ในการทำงาน และส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้น

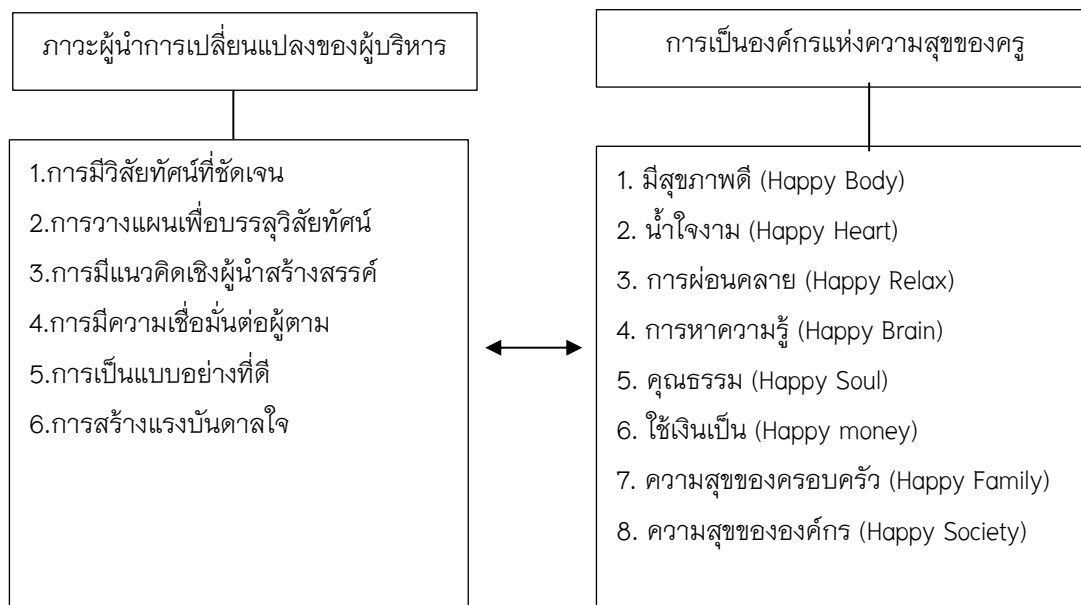
จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการ เป็นองค์กรแห่งความสุข ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เจดีย์หลวง-ท่าก้อ จะนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปจัดใช้ให้เกิดองค์กรแห่งความสุขแตกต่างกันหรือไม่ มากน้อย เพียงใดมีความสัมพันธ์หรือไม่ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขในด้านใด ซึ่งผล วิจัยนั้นจะสามารถเป็นข้อมูลในการนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาการบริหารงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพเจดีย์หลวง-ท่าก้อ และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานในสถานศึกษา อันจะก่อ ประโยชน์ให้ผู้สนใจในอนาคต

## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การ พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบล เจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์การแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

### กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมุติฐานของงานวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

### วิธีวิทยาการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มีจำนวน 13 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 202 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 และทำการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ Yamane (1973) เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 เป็นชั้นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 135 คน

## 2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำนวน 6 ด้าน คือ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1961, p. 74) ไว้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำนวน 8 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1961, p. 74)

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับหลักการองค์การแห่งความสุข เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุม ของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจน ความถูกต้องของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ ที่ปรึกษา

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

7. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถาม กับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือก ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตาม เนื้อหารวมถึงการใช้ภาษา

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนเวียงเชียงรุ้งวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยนำคำถามจาก 47 ข้อที่นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .957 และด้านการเป็นองค์การแห่งความสุขมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .963

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ประธานกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล จำนวน 135 คน

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 135 ชุด ให้แก่สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 กระทำโดยแจกแบบสอบถามทางระบบออนไลน์

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ตามช่วงเวลาที่กำหนด โดยกำหนดการเก็บข้อมูลภายใน 30 วัน

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้คืนจากสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มาตรวจสอบความถูกต้อง และมีความสมบูรณ์ในการตอบ

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจง ความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage)

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของเบสต์ (Best, 1981, p. 195)

5. วิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของครูในกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของเบสต์ (Best, 1981, p. 195)

6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของครูในกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) หากค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นบวกแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน แต่หากค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นลบแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม และใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับของความสัมพันธ์ดังนี้ นิรันดร์ สุธิต (2561)

## ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวม

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร | (n = 135)   |             | ระดับ<br>ความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|-------------------------------------|-------------|-------------|----------------------|----------|
|                                     | $\bar{X}$   | S.D.        |                      |          |
| 1. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน         | 4.19        | 0.60        | มาก                  | 4        |
| 2. การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์    | 4.29        | 0.50        | มาก                  | 2        |
| 3. การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์   | 4.30        | 0.60        | มาก                  | 1        |
| 4. การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม      | 4.12        | 0.68        | มาก                  | 6        |
| 5. การเป็นแบบอย่างที่ดี             | 4.17        | 0.50        | มาก                  | 5        |
| 6. การสร้างแรงบันดาลใจ              | 4.26        | 0.55        | มาก                  | 3        |
| <b>รวมเฉลี่ย</b>                    | <b>4.22</b> | <b>0.52</b> | <b>มาก</b>           |          |

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.60) รองลงมา คือ การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.50) ถัดมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.68)



**ตาราง 2** แสดงผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งความสุขในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบล  
เจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในภาพรวม

| การเป็นองค์กรแห่งความสุข             | (n = 135) |      | ระดับ<br>ความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--------------------------------------|-----------|------|----------------------|----------|
|                                      | $\bar{X}$ | S.D. |                      |          |
| 1. มีสุขภาพดี (Happy Body)           | 4.12      | 0.55 | มาก                  | 6        |
| 2. น้ำใจงาม (Happy Heart)            | 4.19      | 0.67 | มาก                  | 4        |
| 3. การผ่อนคลาย (Happy Relax)         | 4.22      | 0.56 | มาก                  | 3        |
| 4. การหาความรู้ (Happy Brain)        | 4.23      | 0.52 | มาก                  | 2        |
| 5. คุณธรรม (Happy Soul)              | 4.13      | 0.57 | มาก                  | 5        |
| 6. ใช้เงินเป็น (Happy money)         | 4.09      | 0.61 | มาก                  | 8        |
| 7. ความสุขของครอบครัว (Happy Family) | 4.10      | 0.75 | มาก                  | 7        |
| 8. ความสุขขององค์กร (Happy Society)  | 4.31      | 0.46 | มาก                  | 1        |
| รวมเฉลี่ย                            | 4.17      | 0.49 | มาก                  |          |

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสุขขององค์กร (Happy Society) ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.46) รองลงมา คือ การหาความรู้ (Happy Brain) ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ใช้เงินเป็น (Happy money) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.61)

**ตาราง 3** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กร  
แห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

|             |         |                                |
|-------------|---------|--------------------------------|
| $X_1$       | หมายถึง | การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน       |
| $X_2$       | หมายถึง | การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์  |
| $X_3$       | หมายถึง | การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์ |
| $X_4$       | หมายถึง | การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม    |
| $X_5$       | หมายถึง | การเป็นแบบอย่างที่ดี           |
| $X_6$       | หมายถึง | การสร้างแรงบันดาลใจ            |
| $X_{total}$ | หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง        |
| $Y_1$       | หมายถึง | มีสุขภาพดี (Happy Body)        |
| $Y_2$       | หมายถึง | น้ำใจงาม (Happy Heart)         |
| $Y_3$       | หมายถึง | การผ่อนคลาย (Happy Relax)      |
| $Y_4$       | หมายถึง | การหาความรู้ (Happy Brain)     |
| $Y_5$       | หมายถึง | คุณธรรม (Happy Soul)           |

|                    | Y <sub>6</sub>     | หมายถึง        | ใช้เงินเป็น (Happy money)         |                |                |                |                    |
|--------------------|--------------------|----------------|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|--------------------|
|                    | Y <sub>7</sub>     | หมายถึง        | ความสุขของครอบครัว (Happy Family) |                |                |                |                    |
|                    | Y <sub>8</sub>     | หมายถึง        | ความสุขขององค์กร (Happy Society)  |                |                |                |                    |
|                    | Y <sub>total</sub> | หมายถึง        | การเป็นองค์กรแห่งความสุข          |                |                |                |                    |
|                    | X <sub>1</sub>     | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub>                    | X <sub>4</sub> | X <sub>5</sub> | X <sub>6</sub> | X <sub>total</sub> |
| Y <sub>1</sub>     | .874**             | .818**         | .880**                            | .615           | .659           | .721**         | .835**             |
| Y <sub>2</sub>     | .828**             | .842**         | .933**                            | .829**         | .800**         | .809**         | .925**             |
| Y <sub>3</sub>     | .678               | .746**         | .677                              | .620           | .708**         | .641           | .741**             |
| Y <sub>4</sub>     | .758**             | .788**         | .836**                            | .793**         | .669           | .733**         | .841**             |
| Y <sub>5</sub>     | .521               | .687           | .754**                            | .793**         | .682           | .707**         | .762**             |
| Y <sub>6</sub>     | .666               | .720**         | .759**                            | .788**         | .610           | .795**         | .799**             |
| Y <sub>7</sub>     | .576               | .656           | .702**                            | .718**         | .649           | .653           | .726**             |
| Y <sub>8</sub>     | .713**             | .755**         | .731**                            | .667           | .713**         | .711**         | .783**             |
| Y <sub>total</sub> | .829**             | .889**         | .931**                            | .869**         | .815**         | .857**         | .952**             |

หมายเหตุ: \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตาราง 3 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .952$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## สรุปและอภิปรายผล

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์ การวางแผนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การเป็นแบบอย่างที่ดี การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษา ตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสุขขององค์กร (Happy Society) การหาความรู้ (Happy Brain) การผ่อนคลาย (Happy Relax) น้ำใจงาม (Happy Heart) คุณธรรม (Happy Soul) มีสุขภาพดี (Happy Body) มีสุขภาพดี (Happy Body) ความสุขของครอบครัว (Happy Family) ใช้เงินเป็น (Happy money) เมื่อพิจารณารายด้าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่า การมีแนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคม ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำลักษณะดังกล่าวสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ อันส่งผลให้โรงเรียนสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน ชุมชน รวมถึงนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม แนวคิดเชิงผู้นำสร้างสรรค์มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเน้นการคิดเชิงสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจินตนา สมศรี (2567) เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด นอกจากนี้ งานวิจัยของอวัชชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566) เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2" พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการปฏิบัติงานของครูจากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะสามารถนำพาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าและรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากอาจเกิดจากปัจจัยหลายประการที่ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน โดยหนึ่งในปัจจัยสำคัญคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน การสื่อสารที่เปิดกว้างและการสนับสนุนซึ่งกันและกันช่วยให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความพึงพอใจในงานที่ทำ อีกปัจจัยสำคัญที่อาจส่งผลต่อระดับความสุขในองค์กรคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนที่มีบรรยากาศการทำงานเชิงบวก สนับสนุนการพัฒนาตนเอง และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มักส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรสูงขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ สวัสดิการและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ก็เป็นอีกองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างความสุขให้แก่บุคลากร เช่น การส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกาย การจัดสรรเวลาทำงานที่เหมาะสม และการมีกิจกรรมพัฒนาศักยภาพที่สร้างความผ่อนคลายและแรงบันดาลใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคพร ใจมาก (2566) เรื่อง การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่าการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยใช้การ

วิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครูจำนวน 97 คน ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยความสัมพันธ์กันสูงมากในทิศทางบวก เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร และส่งเสริมวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร โดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมความร่วมมือ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การบริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ล้วนมีส่วนช่วยให้โรงเรียนกลายเป็นองค์กรที่เต็มไปด้วยความสุขและความผูกพันในการทำงานทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับวิจัยของ รุจิกร ตูลาธาร (2567) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ซึ่ง พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการบริหารจัดการ และให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากร สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลี เปี่ยมพลอย (2567) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ซึ่งพบว่า ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นและมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลวิจัยของ เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์ (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สาขาบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่ ที่พบว่า การบริหารแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการสร้างแรงจูงใจ มีผลต่อความพึงพอใจและความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญอยู่ในระดับมาก จากงานวิจัยเหล่านี้ สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถขับเคลื่อนโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

### ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษา ตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 การมีความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อบุคลากร โดยเริ่มจาก การมอบหมายงานที่มีความท้าทายและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสื่อสารอย่างเปิดเผย รับฟังความคิดเห็น และให้การสนับสนุนพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้บริหารเองและบุคลากร อีกทั้งผู้บริหารควร เป็นแบบอย่างที่ดี ในการทำงาน แสดงความไว้วางใจและให้เครดิตแก่บุคลากรเมื่อประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่ดี และบุคลากรมีความสุขผูกพันกับองค์กรในระยะยาว

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์การพัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ใช้เงินเป็น (Happy money) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการเงินให้กับครู บุคลากร และนักเรียน โดยสามารถ จัดอบรมหรือกิจกรรมให้ความรู้ด้านการเงิน อาทิ การวางแผนการใช้จ่าย การออมเงิน การลงทุนเบื้องต้น และการบริหารหนี้สิน เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดการรายได้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารควร สนับสนุนโครงการสวัสดิการทางการเงิน เช่น กองทุนออมทรัพย์หรือสหกรณ์ภายในโรงเรียน เพื่อช่วยให้บุคลากรมีช่องทางการออมและการกู้ยืมในอัตราที่เป็นธรรม รวมถึงส่งเสริมแนวคิด เศรษฐกิจพอเพียง ในการใช้ชีวิตประจำวัน เพื่อลดปัญหาความเครียดทางการเงินและเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสุขในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 หน่วยงานต้นสังกัดเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของครูในสถานศึกษาภายใต้สังกัดต่อไป

### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาและ คณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการปฐมนิเทศน์ อวด ห้าว ประธานศูนย์พัฒนาการศึกษาตำบลเจดีย์หลวง-ท่าก้อสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 นายบัณฑิต ไชยวงศ์ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร คณะครูผู้สอน และบุคลากร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศูนย์พัฒนาการศึกษา ตำบลเจดีย์หลวง-ตำบลท่าก้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจและสนับสนุนในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านกำลังใจ เวลา และ ทรัพยากร ซึ่งมีผลสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ข้าพเจ้าสามารถมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความช่วยเหลือจากทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และหวังว่าผลงานชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์ต่อวงการการศึกษา ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรการศึกษาให้เกิดความก้าวหน้าและยั่งยืนต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์. (2564). **ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา สมศรี (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. **วารสาร มจร อุบล** **ปริทรรศน์**, 9(1), 803–812.
- ชาลี เปี่ยม พลอย (2024). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร. **วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา แห่งประเทศไทย (สพบท.)**, 6(3), 114–127.
- ภคพร ใจมาก (2566). การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัด แม่ฮ่องสอน. **วารสาร นวัตกรรม การจัดการศึกษาและการวิจัย**. 5(6), 1255–1264.
- นิรันดร์ สุโดด. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รุจิกร ตุลาธาร(2565) **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี.** (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อวชนนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Best, J. W. (1981). **Research in education** (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Likert, Rensis. (1961). **New Pattern of Management**. New York: McGraw–Hill
- Yamane, T. (1973). **Statistics an introductory analysis**. New York: Harper & Row.



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กร  
แห่งนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

The relationship between digital leadership of school administrators  
and innovative organization in education opportunity expansion school under  
Chiang Rai primary education service area office 1

ภัสรา ไชยชนะ<sup>1\*</sup> และ น้ำฝน กันมา<sup>2</sup>

Passara Chaichana<sup>1\*</sup> and Namfon Gunma<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 2. ระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 204 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ นำมาคำนวณสัดส่วนตามประชากรในแต่ละโรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น ด้านภาวะผู้นำดิจิทัล เท่ากับ .898 และด้านความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เท่ากับ .931 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีด้านการสื่อสารดิจิทัลอยู่ในระดับมากและด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

<sup>1</sup> นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao, 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\* Corresponding author : 66025469@up.ac.th



2) ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำดิจิทัล, องค์กรแห่งนวัตกรรม

## Abstract

The objectives of this study were 1. the level of digital leadership of school administrators in Educational Opportunity Expansion School under the Chiang Rai Primary Education Area Office 1. 2. the level of innovative organization in Educational Opportunity Expansion School under the Chiang Rai Primary Education Area Office 1. 3. the relationship between the digital leadership of school administrators and the innovative organization in Educational Opportunity Expansion School under the Chiang Rai Primary Education Area Office 1. The sample used in the research was 204 administrators and teachers in Educational Opportunity Expansion School under the Chiang Rai Primary Education Area Office 1. It is obtained by sizing the sample using a ready-made Taro Yamane. A simple random sampling based. Research Instrument was a questionnaire on the relationship between the digital leadership of school administrators and the school's innovation organization. Expand opportunities under the Chiang Rai Primary Education Area Office 1. The consistency index value is 0.67–1.00 and confidence value in terms of Digital leadership, the reliability of the questionnaire was .898, and in the aspect of being a Innovative organization, the reliability of the questionnaire was .931. Statistics used to analyze and present data include: Mean, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient.

The results of the research were as follows:

1. the level of digital leadership of school administrators in Educational Opportunity Expansion School under the Chiang Rai Primary Education Area Office 1 Overall and individual are moderate.

2. the level of innovative organization in Educational Opportunity Expansion School under the Chiang Rai Primary Education Area Office 1 In the overall and individual aspects, it is at a high level.

3. the relationship between the digital leadership of school administrators and the innovative organization in Educational Opportunity Expansion School under the Chiang Rai Primary Education Area Office 1 It was found that there was a high level of positive correlation at a statistically significant level of 0.01.

**Keywords:** Digital leadership, Innovative organization

## บทนำ

ในยุคปัจจุบัน โลกเผชิญกับการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่เข้มข้นมากยิ่งขึ้น สังคมมีการเชื่อมโยงกันอย่างไร้พรมแดน ขณะที่เทคโนโลยี โดยเฉพาะ เทคโนโลยีดิจิทัล ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกมิติของชีวิต ไม่เพียงแต่สนับสนุนการทำงานเช่นในอดีต แต่ยังหลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิต ปฏิวัติโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การผลิต การค้า การบริการ การบริหารราชการ ตลอดจนกระบวนการทางสังคม (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน รวมถึง ระบบการศึกษา ที่จำเป็นต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับยุคสมัย

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาในการจัดการศึกษาช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ และเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจสำหรับผู้เรียน นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนสำหรับ ครู/อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนช่วยให้การบริหารงานในระดับสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัย ภาวะผู้นำ ที่เหมาะสม โดยเฉพาะ ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรการศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการเชิงดิจิทัลจะสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว กำหนดกลยุทธ์ นำนวัตกรรมมาใช้ และสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจทิศทางขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทขององค์กรไปสู่ ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา คือ องค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและผู้เรียน การเปลี่ยนแปลงจาก องค์กรแบบดั้งเดิม ไปสู่ องค์กรแห่งนวัตกรรม จำเป็นต้องมีผู้นำที่สนับสนุนการริเริ่มและการสร้างสรรค์อย่างจริงจัง รวมทั้งปลูกฝัง นิสัย นวัตกรรม ให้แก่บุคลากรในองค์กร (องค์กร ประจันต์เขตต์, 2557)

งานวิจัยของ ภูริรัตน์ สุกใส (2565) พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งตอกย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้กับผู้บริหารการศึกษา เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

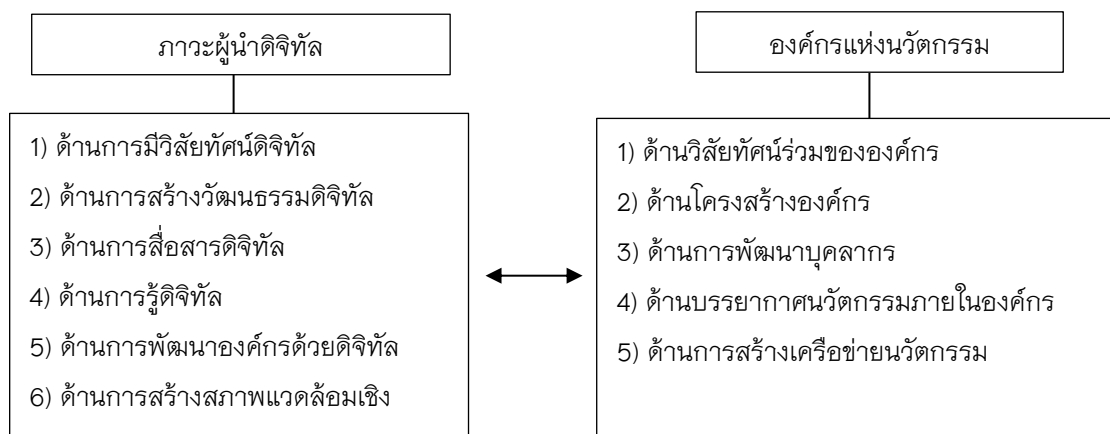
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว และได้ขับเคลื่อนนโยบายที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เพื่อก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 อย่างไรก็ตาม จากรายงานการดำเนินงานยังพบปัญหาในเรื่องการเชื่อมโยงของระบบสารสนเทศ และการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวอย่างเร่งด่วน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เนื่องจากโรงเรียนกลุ่มนี้มีบทบาทสำคัญในการเปิดโอกาสทางการศึกษาแก่เด็ก ๆ ในพื้นที่ชนบทและผู้ที่มีข้อจำกัดด้านต่าง ๆ การศึกษาครั้งนี้จะช่วยให้เข้าใจปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการจัดการศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

## กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## สมมุติฐานของงานวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## วิธีวิทยาการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 25 โรงเรียน ประกอบด้วยรวมทั้งสิ้น 418 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) เทียบกับขนาดของประชากร 418 คนได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 204 คน แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามประชากรในแต่ละโรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

## 2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะคำถามเป็น แบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 6 ด้านคือ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) (บุญธรรม กิจปรีดาภิรุทธิ์, 2553)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 5 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) (บุญธรรม กิจปรีดาภิรุทธิ์, 2553)

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งค่า IOC ที่ได้เท่ากับ 0.67-1.00 นำไปใช้ในงานวิจัยและแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนห้วยน้ำขุนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ในการแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่า ด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .898 และด้านความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .931

7. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 204 ชุด ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยแจกแบบสอบถามทางระบบออนไลน์ (Google Forms)

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ตามช่วงเวลาที่กำหนด โดยกำหนดการเก็บข้อมูลภายใน 30 วัน

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละแล้วนำเสนอในรูปตาราง

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4. นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์หาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

## ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของ  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1  
ในภาพรวม

| ด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา | (n = 204) |      | ระดับ   | ลำดับที่ |
|-------------------------------------------|-----------|------|---------|----------|
|                                           | $\bar{X}$ | S.D. |         |          |
| 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล             | 3.36      | 0.51 | ปานกลาง | 5        |
| 2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล            | 3.41      | 0.62 | ปานกลาง | 2        |
| 3. ด้านการสื่อสารดิจิทัล                  | 3.62      | 0.60 | มาก     | 1        |
| 4. ด้านการรู้ดิจิทัล                      | 3.14      | 0.73 | ปานกลาง | 6        |
| 5. ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล          | 3.37      | 0.50 | ปานกลาง | 4        |
| 6. ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมเชิงดิจิทัล     | 3.39      | 0.91 | ปานกลาง | 3        |
| รวม                                       | 3.38      | 0.58 | ปานกลาง |          |

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทาง  
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง  
( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = 0.62 )  
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้ดิจิทัลในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ , S.D. = 0.73)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1  
ในภาพรวม

| องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา     | (n = 204) |      | ระดับ | ลำดับที่ |
|------------------------------------|-----------|------|-------|----------|
|                                    | $\bar{X}$ | S.D. |       |          |
| 1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร     | 4.01      | 0.29 | มาก   | 1        |
| 2. ด้านโครงสร้างองค์กร             | 3.87      | 0.44 | มาก   | 2        |
| 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร             | 3.71      | 0.33 | มาก   | 3        |
| 4. ด้านบรรยากาศนวัตกรรมภายในองค์กร | 3.56      | 0.35 | มาก   | 4        |
| 5. ด้านทักษะการสร้างเครือข่าย      | 3.54      | 0.36 | มาก   | 5        |
| รวม                                | 3.74      | 0.26 | มาก   |          |

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 2 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.29) รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทักษะการสร้างเครือข่าย ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.36)

**ตาราง 3** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

| ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา(X) | ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา<br>(Y) |                          |                          |                                      |                                    | Y รวม         |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|---------------|
|                                          | ด้านวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร (Y1)              | ด้านโครงสร้างองค์กร (Y2) | ด้านการพัฒนาบุคลากร (Y3) | ด้านบรรยากาศนวัตกรรมภายในองค์กร (Y4) | ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม (Y5) |               |
| ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X1)          | .569**                                        | .677**                   | .501**                   | .410**                               | .390**                             | .703**        |
| ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (X2)         | .567**                                        | .671**                   | .595**                   | .295**                               | .251**                             | .652**        |
| ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X3)               | .662**                                        | .752**                   | .844**                   | .223**                               | .275**                             | .762**        |
| ด้านการรู้ดิจิทัล (X4)                   | .575**                                        | .741**                   | .614**                   | .386**                               | .369**                             | .744**        |
| ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล (X5)       | .766**                                        | .756**                   | .890**                   | .220**                               | .231**                             | .788**        |
| ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมเชิงดิจิทัล (X6)  | .614**                                        | .663**                   | .692**                   | .318**                               | .378**                             | .730**        |
| <b>X รวม</b>                             | <b>.693**</b>                                 | <b>.789**</b>            | <b>.766**</b>            | <b>.348**</b>                        | <b>.354**</b>                      | <b>.814**</b> |

หมายเหตุ: \*\* P < .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r = 0.814$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



## สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างแพร่หลาย สามารถส่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัล เช่น อีเมล ไลน์ เฟซบุ๊ก และแพลตฟอร์มออนไลน์อื่น ๆ ในการประชาสัมพันธ์ ประชุมออนไลน์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างคล่องตัวและสอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับภุรีรัตน์ สุกใส (2565) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับชัชสุตา อาจศักดิ์ (2567) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้ดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับพื้นฐานหรือบางประการ แต่ยังขาดความเชี่ยวชาญหรือการเข้าใจเทคโนโลยีที่มีความซับซ้อนหรือทันสมัยในหลาย ๆ ด้าน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการโรงเรียนอาจถูกจำกัดในบางส่วน เช่น การใช้ระบบการเรียนการสอนออนไลน์หรือการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน แต่ยังขาดการนำเทคโนโลยีที่หลากหลายและซับซ้อนมาใช้ในการตัดสินใจบริหารงานหรือพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังขาดการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ความสามารถในการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปณิดา สุภารมย์ (2566) เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

2. ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายร่วมกันขององค์กรอย่างชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและร่วมมองไปในทิศทางเดียวกัน สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็วได้ ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความสับสนในการดำเนินการ และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งการให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรจะทำให้ทุกฝ่ายมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรในองค์กรหรือสถานศึกษามีทักษะในการสร้างเครือข่ายกับบุคคลภายนอกหรือภายในองค์กรในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่สามารถสร้างเครือข่ายได้อย่างเต็มที่หรือมีการเชื่อมโยงกับผู้ที่สามารถเสริมสร้างการพัฒนาองค์กรหรือการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การขาดการพัฒนาทักษะด้านการสร้างเครือข่ายอย่างเต็มรูปแบบอาจทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับบุคคลอื่น ๆ ภายนอกองค์กรมีจำกัด และแม้ว่าบุคลากรจะมีการสร้างเครือข่ายบางส่วนกับบุคคลหรือองค์กรภายนอก แต่ยังไม่สามารถนำประโยชน์จากเครือข่ายเหล่านั้นในการพัฒนาองค์กรและการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ การขาดการพัฒนาทักษะด้านการสร้างและการใช้เครือข่ายอย่างต่อเนื่องทำให้เครือข่ายที่สร้างขึ้นไม่สามารถสนับสนุนการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับภุรีรัตน์ สุกใส (2565) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรและด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชัชสุดา อาจศักดิ์ (2567) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรและด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัลกับการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถช่วยเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกธุรกิจที่มีความแข่งขันสูง การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน เช่น การใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ หรือการพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการฝึกอบรมและการเรียนรู้แบบอัตโนมัติ ทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มความคล่องตัวในการทำงานร่วมกันข้ามทีมและข้ามแผนก สิ่งเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัลมีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับภุรีรัตน์ สุกใส (2565) ได้กล่าวถึง การพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมได้อย่างมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร สอดคล้องกับดาวรรุณ ธิวิลการ (2564) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัลกับการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional Development) เป็นแนวทางการปฏิบัติในด้านการคิดและตัดสินใจ และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีความเชี่ยวชาญ ในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสทางการเรียนรู้ ให้กับทีมงานในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากร

## ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีด้านการรู้ดิจิทัล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของตนเองและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้ครูและนักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์งานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

2. ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสร้างโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถสร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอก เช่น หน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ หรือผู้เชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยี เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนโดยใช้ดิจิทัล นอกจากนี้ ผู้บริหารยังควรสร้างโอกาสให้โรงเรียนมีความเชื่อมโยงกับชุมชนและผู้ปกครองผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและการสนับสนุนในด้านการศึกษาที่จะนำไปสู่การพัฒนาและนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

3. 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาในภาพรวม (Yรวม) กับ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนางานองค์กรด้วยดิจิทัล (X5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.788$ ) ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์การพัฒนางานองค์กรที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มที่ โดยการส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการบริหารจัดการทั้งในด้านการสื่อสาร การเรียนการสอน และการบริหารทรัพยากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกระดับในโรงเรียน พร้อมทั้งพัฒนาระบบสนับสนุนด้านเทคโนโลยีที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โรงเรียนสามารถใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่มีคุณค่าและยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้นำที่มีทักษะและความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ควรมีการพัฒนาแบบขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคดิจิทัล ที่จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการสร้างและปรับตัวนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างคุณค่าใหม่แก่สำนักงานเขตพื้นที่หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร คณะครูผู้สอน และบุคลากร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาตลอดมาเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนทำให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

ชัชสุตา อาจศักดิ์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3.

วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10 (3), 119–130.

ชูศรี วงศ์รัตน. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โพรเกรสซิฟ.

ดาวรรุณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
ต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนของ องค์การทางการศึกษา.

วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 7 (1), 217–225.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.)

ปณิดา สุภารมย์. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ, 13 (1), 128–142.

ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยนเรศวร.



สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วย  
การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ  
และสังคม. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2567 จาก <https://www.onde.go.th/>  
องค์กร ประจันเขตต์. (2557). องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา.  
วารสารพยาบาลทหารบก. 15(1). 46.

Yamane, T. 1973. **Statistics an introductory analysis**. New York : Harper & Row.

## ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

### STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE PIRMARY EDUCATION SERVICE AREA CHIANG RAI AREA 3

มัณฑุพร ธรรมลังกา<sup>1\*</sup> และ น้ำฝน กันมา<sup>2</sup>

Manchuphon thammalangka<sup>1\*</sup> and Namfon Gunma<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 331 คน โดยใช้สูตรคำนวณของทาโรยามาเน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยมีค่าความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบ t-test การทดสอบ F-Test และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยเข้ามากำหนดกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

<sup>1</sup> นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\*Corresponding author : Thammalangka\_am@hotmail.com

## Abstract

The objective of this study was to study the strategic leadership of educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office, Area 3, and to compare the strategic leadership of educational institution administrators. Under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office, Area 3, classified by work experience and according to the size of the institution The sample group used in the research was 331 administrators and teachers under the Office of the Primary Educational Service Area Chiang Rai 3 in the academic year 2024 using Taro Yamane's calculation formula and stratified random sampling by school size. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency value between 0.67–1.00 and a reliability value of 0.96. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The statistics used for testing hypotheses were t-test, F-test, and Scheffe's pairwise difference test.

The results of the study found that 1) Strategic leadership of school administrators under the Office of the Primary Education Area 3, Chiang Rai, according to the opinions of administrators and civil servant teachers, was at a high level overall. When considering each aspect, it was found that all aspects had high opinions. The aspect with the highest average value was the ability to use various input factors to determine strategies, followed by organizational resource management, revolutionary thinking, and the aspect with the lowest average value was having expectations and creating opportunities for the future. 2) The results of comparing the strategic leadership of school administrators under the Office of the Primary Education Area 3, Chiang Rai, classified by overall work experience, found that they were statistically significantly different at the .05 level. 3) The results of comparing the strategic leadership of school administrators under the Office of the Primary Education Area 3, Chiang Rai, classified by overall school size, found that they were statistically significantly different at the .05 level. When considering each aspect, it was found that all aspects were statistically significantly different at the .05 level.

**Keywords:** Strategic Leadership, Educational institution administrators

## บทนำ

คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติได้ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคง 2) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงศึกษาธิการ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 “ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน” เนื่องจากคนเป็นหัวใจของการบริหารจัดการ และคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ขยายความไว้ว่า “เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย ให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง



ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่จะต้องมีภาวะผู้นำซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) ที่ผู้บริหารพึงมีเพื่อนำพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (Senge, 1990) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการบริหารโรงเรียนที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และพร้อมรับมือกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดังกล่าวจะแสดงออกในลักษณะสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่มาทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของครูและสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคการจูงใจอย่างเหมาะสม โดยเลือกใช้วิธีจูงใจอย่างหลากหลาย และมีประสิทธิผลเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งแสดงออกถึงการตัดสินใจ และการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา กำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน เพื่อตอบสนองนโยบายของประเทศและทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (Pearce & Robinson, 2007)

จากผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ดำเนินการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครอบคลุมภารกิจงานทั้ง 4 ด้าน แต่ยังมีข้อจำกัดบางประการที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อาทิ ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ครูไม่ครบชั้น ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูไม่ครบชั้นขาดงบประมาณ รวมถึงครอบครัวนักเรียนที่แตกแยกและไม่มีความพร้อมด้านเศรษฐกิจ ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาไม่ได้รับงบประมาณหรือมีน้อยไม่เพียงพอที่จะจัดการพัฒนาครูแต่กลุ่มบริหารงานบุคคลต้องตอบตัวชี้วัดตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บุคลากรบางส่วนไม่พัฒนาตนเองในการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องทำให้ความชำนาญความแม่นยำในการนำภาระเบี่ยง แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานลงสู่การปฏิบัติเกิดความผิดพลาด ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มุ่งหวังของหน่วยงานส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งเห็นได้จากผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 โดยภาพรวมพบว่า ต่ำกว่าระดับประเทศร้อยละ 2.39 ผลประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 โดยภาพรวมพบว่าต่ำกว่าระดับประเทศร้อยละ 4.12 รวมถึงผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยภาพรวมพบว่า ต่ำกว่าระดับประเทศร้อยละ 8.09 ผลการประเมินดังกล่าวของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ต่ำกว่าระดับประเทศทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลต่อการบริหารจัดการ และควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2565)

สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วท่ามกลางบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้านหลัก ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งครอบคลุมแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก (Global Trend) และพลวัตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนผ่านจากศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21 รวมถึงแรงขับเคลื่อนจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคทั่วโลก ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อทิศทางการจัดการศึกษาไทยในอนาคต 2) สภาพแวดล้อมภายในประเทศ (Local Issues) ซึ่งสะท้อนผ่านปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบการศึกษา เช่น ผลการทดสอบจากโครงการประเมินผลนักเรียนระดับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment: PISA) ปี ค.ศ. 2022 ที่พบว่าคะแนนของนักเรียน

ไทยยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาตรฐานโลก และลดลงจากผลการประเมินในปี 2018 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดของระบบการศึกษาไทยที่ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2566) จากสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ ครู ตลอดจนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสถานศึกษา และการส่งเสริมให้ครูยอมรับและนำเทคโนโลยี รวมถึงนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งควรดำเนินการผ่านกิจกรรมหลัก 3 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา (Setting Direction) เพื่อให้การบริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาบุคลากร (Developing People) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของครูและบุคลากรในสถานศึกษา 3) การทบทวนและออกแบบองค์การใหม่ (Redesigning the Organization to Meet Changing Demand) เพื่อให้โครงสร้างและระบบการทำงานภายในสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน (สุกัญญา แซ่มซ้าย, 2560)

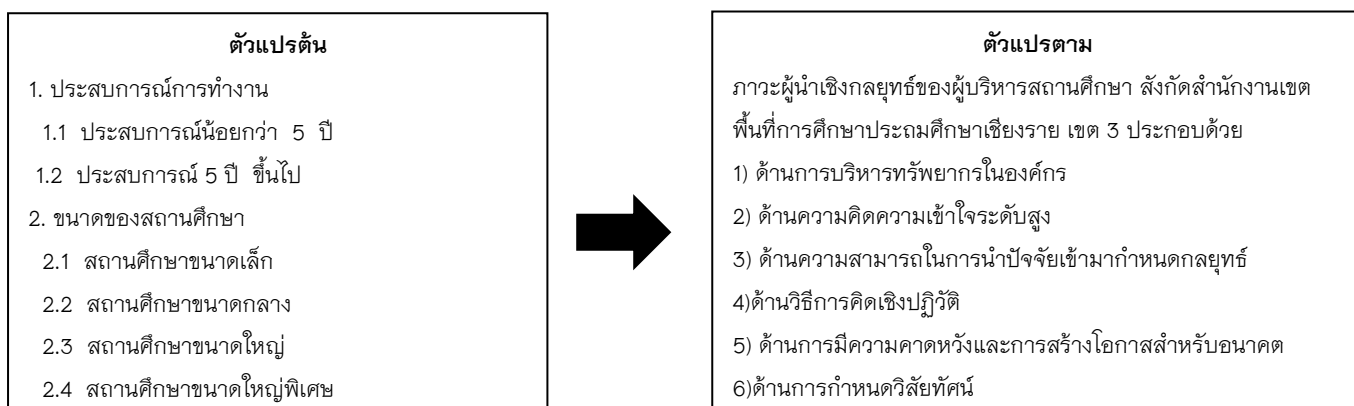
จากเหตุผลดังกล่าวจึงเกิดเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์อันจะเป็นองค์ความรู้ในการนำไปวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และผู้เรียนอันเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติสืบไป

### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และตามขนาดของสถานศึกษา

### กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย



### สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ตามประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ตามขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### วิธีวิทยาการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 139 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,933 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Yamane (1850 อ้างถึงใน สุทธนู ศรีไสย์, 2551) ทำการกำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 331 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และ ขนาดใหญ่พิเศษ

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร 2) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง 3) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยเข้ามากำหนดกลยุทธ์ 4) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา 5) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 6) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scales)

#### การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบ ความสอดคล้อง และครอบคลุม กรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ เนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา (สุรศักดิ์ อมรรตตันศักดิ์, 2555) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

5. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข แล้วตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) กับ กลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96

7. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 139 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Google form เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการศึกษาคครั้งนี้ โดยกำหนดการเก็บรวบรวมและขอรับคือใช้ระยะเวลา 15-20 วัน

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบ Google form หลังจากระยะเวลาผ่านไป 15-20 วัน

4. ผู้วิจัยตรวจสอบติดตามการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวน 331 ฉบับ ได้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน

5. นำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนน ตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการ แปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 118)

3. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ ดังต่อไปนี้

3.1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ทดสอบด้วย t-test โดยใช้การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาทดสอบด้วย F-test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

### ผลการศึกษา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยเข้ามากำหนดกลยุทธ์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

**ตาราง 1** แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู

| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา          | (n = 331)   |             | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|----------------------------------------------------|-------------|-------------|------------------|----------|
|                                                    | $\bar{X}$   | S.D.        |                  |          |
| 1. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร                   | 4.44        | 0.49        | มาก              | 2        |
| 2. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง                   | 4.40        | 0.42        | มาก              | 4        |
| 3. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยเข้ามากำหนดกลยุทธ์   | 4.50        | 0.33        | มาก              | 1        |
| 4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ                       | 4.43        | 0.42        | มาก              | 3        |
| 5. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต | 4.37        | 0.41        | มาก              | 5        |
| 6. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์                          | 4.37        | 0.49        | มาก              | 5        |
| <b>รวม</b>                                         | <b>4.43</b> | <b>0.32</b> | <b>มาก</b>       |          |

จากตาราง 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยเข้ามากำหนดกลยุทธ์ ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.33) รองลงมา คือ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.49) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.41)

### ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่า t-test ดังนี้

**ตาราง 2** แสดงผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา        | ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี |           |      | ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป |           |      | t     | Sig. |
|--------------------------------------------------|-------------------------|-----------|------|-----------------------|-----------|------|-------|------|
|                                                  | n                       | $\bar{X}$ | S.D. | n                     | $\bar{X}$ | S.D. |       |      |
| 1. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร                 | 149                     | 4.41      | 0.57 | 182                   | 4.47      | 0.43 | 0.98  | 0.32 |
| 2. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง                 | 149                     | 4.31      | 0.48 | 182                   | 4.48      | 0.36 | 3.64* | 0.00 |
| 3. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยเข้ามากำหนดกลยุทธ์ | 149                     | 4.47      | 0.35 | 182                   | 4.52      | 0.31 | 1.09  | 0.28 |



| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา          | ประสบการณ์<br>น้อยกว่า 5 ปี |           |      | ประสบการณ์<br>5 ปีขึ้นไป |           |      | t     | Sig. |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------|------|--------------------------|-----------|------|-------|------|
|                                                        | n                           | $\bar{X}$ | S.D. | n                        | $\bar{X}$ | S.D. |       |      |
| 4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ                           | 149                         | 4.42      | 0.48 | 182                      | 4.44      | 0.37 | 0.37  | 0.71 |
| 5. ด้านการมีความคาดหวังและการ<br>สร้างโอกาสสำหรับอนาคต | 149                         | 4.30      | 0.46 | 182                      | 4.44      | 0.36 | 2.97* | 0.00 |
| 6. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์                              | 149                         | 4.27      | 0.58 | 182                      | 4.45      | 0.40 | 3.22* | 0.00 |
| รวม                                                    | 149                         | 4.37      | 0.38 | 182                      | 4.47      | 0.27 | 2.67* | 0.01 |

หมายเหตุ: \*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ด้านความสามารถในการนำปัจจัยเข้ามำกำหนดกลยุทธ์ และด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ดังนี้

**ตาราง 3** แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา   |              | SS     | df  | MS   | F      | P-<br>value |
|------------------------------------------------------|--------------|--------|-----|------|--------|-------------|
| 1. ด้านการบริหารทรัพยากรใน<br>องค์กร                 | ระหว่างกลุ่ม | 13.51  | 3   | 4.05 | 21.80* | 0.00        |
|                                                      | ภายในกลุ่ม   | 67.550 | 327 | 0.20 |        |             |
|                                                      | รวม          | 81.06  | 330 |      |        |             |
| 2. ด้านความคิดความเข้าใจ<br>ระดับสูง                 | ระหว่างกลุ่ม | 7.26   | 3   | 2.42 | 15.00* | 0.00        |
|                                                      | ภายในกลุ่ม   | 52.73  | 327 | 0.16 |        |             |
|                                                      | รวม          | 59.98  | 330 |      |        |             |
| 3. ด้านความสามารถในการนำ<br>ปัจจัยเข้ามำกำหนดกลยุทธ์ | ระหว่างกลุ่ม | 4.34   | 3   | 1.45 | 14.80* | 0.00        |
|                                                      | ภายในกลุ่ม   | 31.99  | 327 | 0.09 |        |             |
|                                                      | รวม          | 36.34  | 330 |      |        |             |
| 4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ                         | ระหว่างกลุ่ม | 9.10   | 3   | 3.03 | 19.75* | 0.00        |
|                                                      | ภายในกลุ่ม   | 50.23  | 327 | 0.15 |        |             |



| ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา     |              | SS    | df  | MS   | F      | P-<br>value |
|--------------------------------------------------------|--------------|-------|-----|------|--------|-------------|
| รวม                                                    |              | 59.33 | 330 |      |        |             |
| 5. ด้านการมีความคาดหวังและการ<br>สร้างโอกาสสำหรับอนาคต | ระหว่างกลุ่ม | 8.57  | 3   | 2.86 | 19.52* | 0.00        |
|                                                        | ภายในกลุ่ม   | 47.85 | 327 | 0.14 |        |             |
|                                                        | รวม          | 56.42 | 330 |      |        |             |
| 6. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์                              | ระหว่างกลุ่ม | 7.35  | 3   | 2.45 | 10.96* | 0.00        |
|                                                        | ภายในกลุ่ม   | 73.14 | 327 | 0.22 |        |             |
|                                                        | รวม          | 80.50 | 330 |      |        |             |
| ภาพรวม                                                 | ระหว่างกลุ่ม | 6.91  | 3   | 2.30 | 26.61* | 0.00        |
|                                                        | ภายในกลุ่ม   | 28.33 | 327 | 0.08 |        |             |
|                                                        | รวม          | 35.24 | 330 |      |        |             |

หมายเหตุ: \*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

## สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยเข้ามากำหนดกลยุทธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการข้อมูล ระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน รวมถึงการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ โดยวิเคราะห์จากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภัสร์ นนทคำจันทร์ (2566) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้ามากำหนดกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง การกำหนดวิสัยทัศน์ และวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ด้านความสามารถในการนำปัจจัยเข้ามา กำหนดกลยุทธ์ และด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจึงทำให้มีการรับรู้ถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และการคิดเชิงกลยุทธ์ รวมถึงกระบวนการทำงานของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมักมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความสามารถในการตัดสินใจรวมถึงสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยอาจต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และปรับตัว แต่ความสามารถในการพัฒนาและเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถึงแม้ว่าจะมีประสบการณ์จะมากหรือน้อยก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เณลิมวุฒิ ไชยคำร้อง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่แตกต่างกัน เนื่องจากขนาดของสถานศึกษามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรในองค์กร การมีความคิดความเข้าใจระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษหรือขนาดใหญ่ ต้องใช้กลยุทธ์ที่เน้นการบริหารเชิงระบบและความเป็นทางการ ส่วนโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดเล็กอาจต้องใช้กลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นและเน้นความสัมพันธ์แบบใกล้ชิดมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวิ อินทร์นาค (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบางเขน ลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบางเขน ลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบางเขน ลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบางเขน ลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือผู้บริหารมีการวางแผนและควบคุมด้านการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม คุ่มค่า ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดรวมถึงใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการงบประมาณ เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและลดการสูญเสียทรัพยากร บริหารโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี จัดหา บำรุงรักษาสินทรัพย์อย่างเหมาะสมเพื่อให้มีความพร้อมในการสนับสนุนการเรียนการสอน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา รวมถึงส่งเสริมให้ครู บุคลากร และหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มแหล่งทรัพยากรและโอกาสทางการศึกษา

1.2 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถนำมากำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรมีการจัดการความคิดที่เป็นระบบ คิดเชิงสังเคราะห์โดยจะสามารถนำมากำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา

1.3 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการนำข้อมูลผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการนำข้อมูลผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา มาเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์

1.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อแสวงหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการคิดอย่างสร้างสรรค์และแสวงหาเทคนิค วิธีการที่แปลกใหม่มาพัฒนาองค์กร

1.5 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรมีการคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา

1.6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารควรศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และนำข้อมูลมากำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน โดยให้สอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษาในอนาคตรวมถึงสร้างแผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรมและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ยั่งยืน

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณ นางวรรณวริน ชุมภู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่ง นายวัฒนา พรหมินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำ ตชด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ทำให้งานวิจัยมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนญาติพี่น้อง และครอบครัวที่สนับสนุน เป็นกำลังใจ ให้ดำเนินและช่วยเหลืออย่างจริงใจ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

## เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2566). (ร่าง)แผนการปฏิรูปประเทศด้าน การศึกษา. สืบค้นเมื่อ วันที่ 8 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://km.thai.ac>
- เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา. บุญชม ศรีสะอาด. (2553).การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรีภรณ์ สรรพ นนทคำจันทร์, (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 8(1), 87-99.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2565). ระบบสารสนเทศเพื่อ การบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มสารสนเทศ สำนัก นโยบายและ แผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.cr3.go.th/2023/> ข้อมูลด้านวิชาการ/
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era). พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุทนต์ ศรีไธย์. (2551). สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2555). เทคนิคทางสถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์ ส่งเสริมวิชาการ.
- อรวี อินทร์นาค. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบางเขน ลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 6(3), 82-93.



- Senge. (1990). **The Fifth Discipline: The Art Practice of the Learning Organization**. New York: Double day.
- Pearce A. J., and Richard B. R. (2007). **Formulation, Implementation and Control of Competitive Strategy** (9<sup>th</sup> ed.). Boston: McGraw–Hill.

การศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

A STUDY OF ADMINISTRATION SKILL 21ST CENTURY OF SCHOOL

ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATIONAL

SERVICE AREA OFFICE, CHIANG RAI AREA 3

ศุจินทรา ลิทธิธราช<sup>1\*</sup> และ น้าฝน กันมา<sup>2</sup>

Sujintra Sitthirat<sup>\*</sup> and Namfon Gunma<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน โดยใช้สูตรคำนวณของทาโรยามาเน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยมีค่าความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้อมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบ T-test การทดสอบ F-Test และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษา) ผลการศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี รองลงมา คือ ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ และทักษะด้านชีวิตและการทำงาน ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ และการเป็นตัวของตัวเอง และ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันด้านประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ทักษะการบริหารงาน, ศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา

<sup>1</sup> นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education University of Phayao Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education University of Phayao Phayao 56000

\*Corresponding author : 66205436@up.ac.th.

## Abstract

This study aims to: (1) examine teachers' opinions toward the 21st-century management skills of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3; and (2) compare teachers' opinions regarding these skills based on gender, work experience, and school size. The sample group consisted of 327 teachers under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 in the academic year 2024, selected using Taro Yamane's formula and stratified random sampling based on school size. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. The content validity of all items ranged between 0.67 and 1.00, and the reliability coefficient was 0.96. Statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using the t-test, F-test, and Scheffe's method for pairwise comparisons.

The study on 21st-century management skills of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 revealed that, overall, the administrators demonstrated a high level of these skills. When examined by specific skill areas, the highest average score was found in Information, Media, and Technology Skills, followed by Leadership and Responsibility Skills, Life and Career Skills, and Cross-cultural and Social Skills, respectively. The skill area with the lowest average score was Creativity, Innovation, and Self-direction. A comparison of 21st-century management skills of school administrators by gender showed no significant differences overall. However, when compared by years of experience and school size, the differences were statistically significant at the 0.05 level.

**Keywords:** Administrative Skills, The 21st century, Educational Leadership

## บทนำ

การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 กำลังอยู่ในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมที่ประเทศต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นเรื่อยๆ และระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวโดยไม่ใช้แค่การปฏิรูปเพียงครั้งคราว (พระณัฐภูมิ พันทะล, 2563) เนื่องจากในยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่รวดเร็วทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันยุค และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งใหญ่ เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัว และเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อเด็กในศตวรรษที่ 21 (สมหมาย อ้าคอนกลอย, 2556)

จากผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ดำเนินการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครบคลุมภารกิจงานทั้ง 4 ด้าน แต่ยังมีข้อจำกัด บางประการ ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนี้ ด้านการบริหารงาน วิชาการปัญหาและอุปสรรคระดับสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ออนไลน์. 2566)



ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ทักษะการบริหารจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องมีทักษะผู้นำ สถานศึกษาที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์จะก่อให้เกิดนโยบายในการบริหาร หรือแนวคิดใหม่ๆ เพื่อที่จะบรรลุและตอบสนองต่อเป้าหมายที่วางไว้ (ณัฐพงษ์ ปริชาชนทกุล, 2563) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ในการศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเป็นการช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาให้สูงขึ้นเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ในการศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนให้ไปตามเป้าหมายของโรงเรียน ทักษะการบริหารก็ถือเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารที่ควรจะมี ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ ความทันสมัยในเรื่องเทคโนโลยีมีความสามารถในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการวางแผนกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ มีการพัฒนาทักษะของตนเองเพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างไรซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดผลประสิทธิภาพต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน และใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

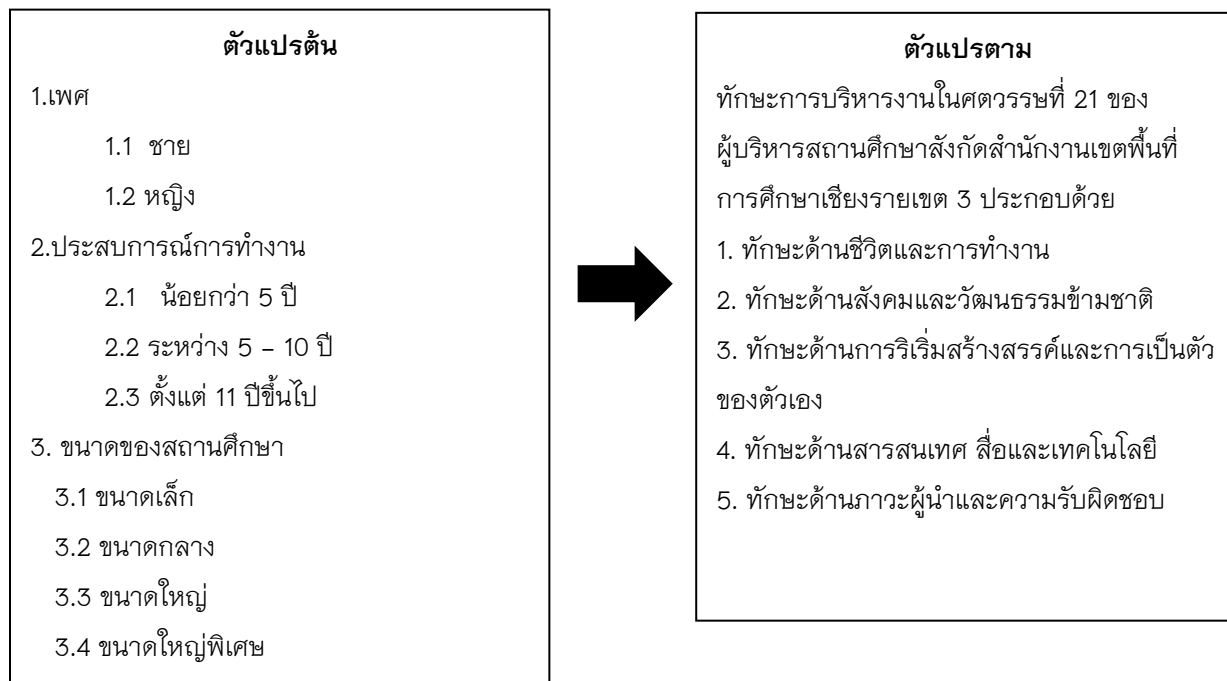
1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ครูผู้สอนที่อยู่ในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน (ถ้ามี)

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย



### วิธีวิทยาการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 139 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,791 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของใช้สูตรของทาจโรยามาเน  $n = N / (1 + Ne^2)$  (สุทนต์ ศรีไสย์, 2551) ทำการกำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 327 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน 2) ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ 3) ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัว

ของตัวเอง 4) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี 5) ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scales)

### การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 แล้ว กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบ ความสอดคล้อง และครอบคลุม กรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาหาข้อดัชนีความสอดคล้องของ เนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหาที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา (สุรศักดิ์ อมรรตตันศักดิ์, 2555) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

5. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข แล้วตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) กับ กลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96

7. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 139 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Google form เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ โดยกำหนดการเก็บรวบรวมและขอรับคือใช้ระยะเวลา 15-20 วัน

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบ Google form หลังจากระยะเวลาผ่านไป 15-20 วัน

4. ผู้วิจัยตรวจสอบติดตามการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวน 327 ฉบับ ได้รับความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน

5. นำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนน ตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการ แปลความหมายของค่าเฉลี่ย (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550)

3. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาเปรียบเทียบกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ ดังต่อไปนี้

3.1 จำแนกตามเพศ ทดสอบด้วย t-test โดยใช้การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ทดสอบด้วย F-test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

3.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ทดสอบด้วย F-test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

### ผลการศึกษา

การศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ได้ดังนี้

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**

การวิเคราะห์ข้อมูลทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ทักษะด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีโดยใช้ค่าเฉลี่ย ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

**ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นครูผู้สอน**

| ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา   | (n = 327)   | ระดับความ<br>คิดเห็น | ลำดับที่   |
|------------------------------------------------------------|-------------|----------------------|------------|
|                                                            | $\bar{X}$   | S.D.                 |            |
| 1. ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน                               | 3.82        | 0.75                 | 3          |
| 2. ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ                       | 3.82        | 0.75                 | 3          |
| 3. ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการ<br>เป็นตัวของตัวเอง | 3.81        | 0.81                 | 4          |
| 4. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี                      | 3.86        | 0.76                 | 1          |
| 5. ทักษะด้านภาวะผู้นำและความ<br>รับผิดชอบ                  | 3.85        | 0.77                 | 2          |
| <b>รวม</b>                                                 | <b>3.83</b> | <b>0.77</b>          | <b>มาก</b> |

จากตาราง 1 ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.83, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ( $\bar{X}$  = 3.86, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ( $\bar{X}$  = 3.85, S.D. = 0.77) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ( $\bar{X}$  = 3.81, S.D. = 0.81)

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**

การเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่า t-test ดังนี้

ตาราง 2 แสดงผลเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามเพศ

| ทักษะการบริหารงานในศตวรรษ<br>ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา      | ชาย |           |      | หญิง |           |      | t    | Sig. |
|----------------------------------------------------------------|-----|-----------|------|------|-----------|------|------|------|
|                                                                | n   | $\bar{X}$ | S.D. | n    | $\bar{X}$ | S.D. |      |      |
| 1. ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน                                   | 142 | 3.85      | 0.75 | 185  | 3.81      | 0.75 | 0.46 | 0.65 |
| 2. ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรม<br>ข้ามชาติ                       | 142 | 3.83      | 0.73 | 185  | 3.82      | 0.76 | 0.17 | 0.87 |
| 3. ทักษะด้านการริเริ่มสร้าง<br>สรรค์และ<br>การเป็นตัวของตัวเอง | 142 | 3.84      | 0.76 | 185  | 3.79      | 0.84 | 0.47 | 0.64 |
| 4. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและ<br>เทคโนโลยี                      | 142 | 3.86      | 0.74 | 185  | 3.86      | 0.77 | 0.07 | 0.94 |
| 5. ทักษะด้านภาวะผู้นำและความ<br>รับผิดชอบ                      | 142 | 3.86      | 0.78 | 185  | 3.84      | 0.76 | 0.24 | 0.81 |
| รวม                                                            | 142 | 3.85      | 0.72 | 185  | 3.82      | 0.74 | 0.30 | 0.77 |

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามเพศโดยภาพรวม พบว่าไม่  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา |              | SS     | df  | MS   | F     | P-<br>value |
|----------------------------------------------------------------|--------------|--------|-----|------|-------|-------------|
| 1. ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน                                   | ระหว่างกลุ่ม | 2.67   | 2   | 1.33 | 2.41* | 0.09        |
|                                                                | ภายในกลุ่ม   | 179.12 | 324 | 0.55 |       |             |
|                                                                | รวม          | 181.79 | 326 |      |       |             |
| 2. ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรม<br>ข้ามชาติ                       | ระหว่างกลุ่ม | 3.89   | 2   | 1.95 | 3.52* | 0.03        |
|                                                                | ภายในกลุ่ม   | 179.03 | 324 | 0.55 |       |             |
|                                                                | รวม          | 182.92 | 326 |      |       |             |
| 3. ทักษะด้านการริเริ่มสร้าง<br>สรรค์<br>และการเป็นตัวของตัวเอง | ระหว่างกลุ่ม | 3.82   | 2   | 1.91 | 2.96* | 0.05        |
|                                                                | ภายในกลุ่ม   | 209.34 | 324 | 0.65 |       |             |
|                                                                | รวม          | 213.16 | 326 |      |       |             |
| 4. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและ<br>เทคโนโลยี                      | ระหว่างกลุ่ม | 2.28   | 2   | 1.14 | 2.00* | 0.14        |
|                                                                | ภายในกลุ่ม   | 183.77 | 324 | 0.57 |       |             |
|                                                                | รวม          | 186.05 | 326 |      |       |             |

ตาราง 4 (ต่อ)

| ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา |              | SS     | df  | MS   | F    | P-<br>value |
|----------------------------------------------------------------|--------------|--------|-----|------|------|-------------|
| 5. ทักษะด้านภาวะผู้นำและความ<br>รับผิดชอบ                      | ระหว่างกลุ่ม | 2.49   | 2   | 1.25 | 2.13 | 0.12        |
|                                                                | ภายในกลุ่ม   | 189.70 | 324 | 0.59 |      |             |
|                                                                | รวม          | 192.19 | 326 |      |      |             |
| ภาพรวม                                                         | ระหว่างกลุ่ม | 217.93 | 252 | 0.87 | 2.11 | 0.00        |
|                                                                | ภายในกลุ่ม   | 30.41  | 74  | 0.41 |      |             |
|                                                                | รวม          | 248.34 | 326 |      |      |             |

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่แตกต่างกัน โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's)

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา |              | SS     | df  | MS    | F     | P-<br>value |
|----------------------------------------------------------------|--------------|--------|-----|-------|-------|-------------|
| 1. ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน                                   | ระหว่างกลุ่ม | 68.91  | 3   | 22.97 | 65.73 | 0.00        |
|                                                                | ภายในกลุ่ม   | 112.88 | 323 | 0.35  |       |             |
|                                                                | รวม          | 181.79 | 326 |       |       |             |
| 2. ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรม<br>ข้ามชาติ                       | ระหว่างกลุ่ม | 71.40  | 3   | 23.80 | 68.94 | 0.00        |
|                                                                | ภายในกลุ่ม   | 111.51 | 323 | 0.35  |       |             |
|                                                                | รวม          | 182.91 | 326 |       |       |             |
| 3. ทักษะด้านการริเริ่มสร้าง สรรค์<br>และการเป็นตัวของตัวเอง    | ระหว่างกลุ่ม | 78.00  | 3   | 26.00 | 62.14 | 0.00        |
|                                                                | ภายในกลุ่ม   | 135.15 | 323 | 0.42  |       |             |
|                                                                | รวม          | 213.16 | 326 |       |       |             |
| 4. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและ<br>เทคโนโลยี                      | ระหว่างกลุ่ม | 64.43  | 3   | 21.48 | 57.04 | 0.00        |
|                                                                | ภายในกลุ่ม   | 121.62 | 323 | 0.38  |       |             |
|                                                                | รวม          | 186.05 | 326 |       |       |             |
| 5. ทักษะด้านภาวะผู้นำและความ<br>รับผิดชอบ                      | ระหว่างกลุ่ม | 64.18  | 3   | 21.39 | 53.98 | 0.00        |
|                                                                | ภายในกลุ่ม   | 128.01 | 323 | 0.40  |       |             |
|                                                                | รวม          |        |     |       |       |             |



| ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา |              | SS     | df  | MS    | F     | P-<br>value |
|----------------------------------------------------------------|--------------|--------|-----|-------|-------|-------------|
| 5. ทักษะด้านภาวะผู้นำและความ<br>รับผิดชอบต่อ                   | รวม          | 192.19 | 326 |       |       |             |
| ภาพรวม                                                         | ระหว่างกลุ่ม | 69.18  | 3   | 23.06 | 70.38 | 0.00        |
|                                                                | ภายในกลุ่ม   | 105.84 | 323 | 0.33  |       |             |
|                                                                | รวม          | 175.03 | 326 |       |       |             |

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทุกคู่ ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่แตกต่างกัน โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's)

### สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย การศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 3 ผลปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

1. ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี รองลงมา คือ ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานวิชาการ เพราะผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์การไปในทิศทางที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคคล ที่มีทักษะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารงานวิชาการ มีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีวิสัยทัศน์และต้องมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ อันจะทำให้ทักษะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จได้ ทั้งนี้เพราะทักษะผู้นำนั้นเป็นการใช้ความสามารถของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ จันทร์ชุม (2566) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศโดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างมีความเห็นสอดคล้องต้องกันเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอนทั้งเพศชายและเพศหญิง ในปัจจุบันมีความเท่าเทียมทั้งทางด้านความคิด การกระทำ อีกทั้งยังมีความคิดเห็นวาทะของผู้บริหารในทุกด้านเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 พึงควรประพฤติโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตาม

เป้าหมายที่กำหนดไว้ และเห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการปกครองและบังคับบัญชาผู้ร่วมงาน และผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาและความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นานูน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ จิตติพิรญา โพธิ์ทอง (2565) ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ มีทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พัฒนพงษ์ แสงพันธ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่มีเพศต่างกัน มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารเพศหญิงหรือผู้บริหารเพศชายก็มีความสามารถมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนกัน ซึ่งทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศสภาพแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับ เอกนรินทร์ อินสมบัติ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน ทักษะด้านการริเริ่มสร้าง สรรค์และการเป็นตัวของตัวเองทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงานมากกว่าส่งผลต่อความชำนาญในการทำงานมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างในการทำงาน ครูที่ทำงานมานานจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า เพราะมีการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่แตกต่างจนนำไปสู่การดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของวรภรณ์ ทรัพย์รวงทอง (2563) ได้ทำการศึกษาปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เอกนรินทร์ อินสมบัติ (2565) ศึกษาเรื่องการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ พัฒนพงษ์ แสงพันธ์ (2566) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตาม ประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษามีทักษะในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันตามประสิทธิภาพการทำงาน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงานมานานสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีการบริหารงานได้อย่างมีความชำนาญมากกว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน จำนวน 3 ด้านได้แก่ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ และ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนใน ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานของการวิจัย เนื่องจากขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความพร้อมต่างกัน ศักยภาพต่างกัน สถานศึกษามี ผู้บริหารที่ต่างกัน รวมไปถึงข้อจำกัด เช่น บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ อาณนัท จันทรชุ่ม (2566) ศึกษา ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเวียง เชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมมี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นิภาพร รอดโพธิ์ (2565) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่าการเปรียบเทียบ ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้อง กับ สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ซึ่งสอดคล้องกับ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ศึกษาเรื่องทักษะการ บริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ และขนาดของ สถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน และ พัฒนาทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ และการเป็นตัวของตัวเอง พัฒนาความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ พร้อมทั้งมีความมั่นใจในแนวคิดและตัวตนของตนเอง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรได้รับการส่งเสริมทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เพื่อนำมาบริหารงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบุคคล โอกาส และบริบทของสถานศึกษา

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการวิจัยทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ให้มีประสิทธิภาพ

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณชาติ อาจารย์ผู้สอนวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายบรรหาญ ปันทะนัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกลาง และนางวรรณวริน ชุมภู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่ง ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาลดความเหน็ดเหนื่อยได้ ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

ฐิติพิริญา โพธิ์ทอง และคณะ. (2565). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12(3), 90-102.

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล. (2553). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

นิภาพร รอดโพธิ์. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พัฒน์พงษ์ แสงพันธ์ (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

- มณฑาทิพย์ นามูน. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วិทยาโชนธ์ ศพ.ม. มหาวิทยาลัย  
วารสารณัฏฐ์ทรัพย์รวงทอง. (2563). การศึกษาปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. วารสารรัชต์ภาคย์,(15)40, 292.  
สมหมาย อ้าดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7(1), 1-7.  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2567). รายงานสรุปจำนวนบุคลากรเพื่อประกอบการ  
จัดสรรงบประมาณประจำปี 2567. เชียงราย  
สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. วชิยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราช  
ภัฏสกลนคร, สกลนคร.  
สุทนต์ ศรีไธย์. (2551). สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลง  
มหาวิทยาลัย  
อดิภาณูจน์ ศรีสังข์. (2564). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น  
ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วชิยานิพนธ์ ค.ม.,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.  
อานนท์ จันทร์ชุม (2566).การศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขต  
อำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 การศึกษา  
ค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.  
เอกรินทร์ อินสมบัติ. (2565). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.,  
มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

## การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1

### The Academic Administration Of Schools Under The Lamphang Primary Educational Service Area Office 1

เอวาลี ยอมวงศ์ดี<sup>1\*</sup> และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์<sup>2</sup>

Awalee Yomwongdee<sup>1\*</sup> and Thararut Malaitao<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ซึ่งได้มาโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Kerjcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องได้เท่ากับ 1.00 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.901 ดำเนินการเก็บข้อมูลแบบ 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาและขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตำแหน่งใช้สถิติค่าที (t-test) ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ (F-test) ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อพบความแตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD

จากผลการวิจัยพบว่า 1) จากผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า ภาพรวมของการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2) จากผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

<sup>1</sup> นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\*Corresponding author : ri.awalee@gmail.com



ระดับ 0.05 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า สถานศึกษาควรกำหนดแผนปฏิบัติงานและภาระงานด้านพัฒนาหลักสูตรให้ชัดเจน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และส่งเสริมความเข้าใจในการประเมินตามสภาพจริง

**คำสำคัญ:** การบริหารงานวิชาการ, สถานศึกษา

## Abstract

The objectives of this research are 1) to study the academic management conditions of school administrators. Under the Lamphang Primary Education Area Office, District 1 is classified by position. 2) To compare the academic management conditions of school administrators. Under the Lamphang Primary Education Area Office, District 1 is classified by position. 3) To study the development guidelines for academic management of school administrators. In the Lamphang Primary Education Area Office, District 1, the sample used in the study was school administrators and teacher officials, which was obtained by opening the ready-made table of Kerjcie and Morgan (1970). Estimate The consistency index was 1.00 and the confidence of the questionnaire was 0.901. The statistics used in the data analysis included general information of the respondents, including location, work experience, and the size of the educational institution. Analyze the data by finding the frequency and percentage values, the opinions of school administrators and teacher officials on the academic management of the educational institution, and analyze by finding the average and standard deviation. Positions are based on t-test statistics, work experience, and the size of the educational institution. The statistics used in the data analysis (F-test), which is used to compare the difference in the mean values of three or more groups of samples at the 95% confidence level. Compare pairs with LSD method.

According to the results of the research, 1) Academic Management of Educational Institutions under the Lamphang Primary Educational Area Office 1, the overall level is very high in all aspects. 2) According to the results of the comparison of school administrators and teachers, classified by position, classified by experience, and classified by the size of the educational institution, it was found that there was a statistically significant difference in all aspects. 0.05 3) Suggestions on the academic management guidelines of educational institutions affiliated to the Lamphang Primary Educational Area Office 1 It was found that educational institutions should clearly define their operational plans and workloads for curriculum development, adopt technology, develop critical thinking skills, and promote understanding of assessment based on actual conditions.

**Keywords:** Academic Administration, Educational Institutions



## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มีความสำคัญต่อระบบบริหารงาน 4 ฝ่ายในสถานศึกษา ดังนี้ การบริหารงานวิชาการ กำหนดให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา การบริหารงบประมาณกำหนดให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารงบประมาณ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลกำหนดให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารงานบุคคล เพื่อยกระดับคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารทั่วไปกำหนดให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ และมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีบทบาทสำคัญในหลายด้าน ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม การพัฒนาศักยภาพครูให้พร้อมรับการปฏิรูปการศึกษา การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทางการศึกษา และการจัดระบบการประเมินผลนักเรียนที่มีมาตรฐานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในประเทศไทย การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังมีส่วนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งสำหรับนักเรียนและบุคลากร ในด้านบทบาทของผู้อำนวยการสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถและเข้าใจจุดมุ่งหมายของหน่วยงานอย่างชัดเจน สามารถทำงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำ และประสานงานเพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมกันขับเคลื่อนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานวิชาการ (อัมพร อินพง, 2555)

การบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการสถานศึกษานับเป็นองค์ประกอบสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งได้กำหนดกรอบการดำเนินงานด้านการศึกษาไว้อย่างชัดเจน รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีบทบัญญัติหลายประการที่ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยมาตรา 27 ได้กำหนดให้สถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น ขณะที่มาตรา 30 เน้นย้ำถึงหน้าที่ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับมาตรา 22 และมาตรา 24 ที่ระบุให้การจัดการศึกษาต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และใช้วิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน นอกจากนี้ มาตรา 65 ยังกำหนดให้สถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญดังกล่าว ผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงมีหน้าที่สำคัญในการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับบทบัญญัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและตรงตามความต้องการของนักเรียน การวางแผนงานวิชาการที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและเหมาะสม การพัฒนาและประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจ รวมถึงการยกระดับศักยภาพบุคลากรทางวิชาการให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และทักษะชีวิตของผู้เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงต้องบูรณาการกลไกงานวิชาการทั้งระบบ เพื่อวางแผนและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งสู่เป้าหมายในการสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และเอื้อต่อการพัฒนาองค์ความรู้

ของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ (อัมพร อินพง, 2555)

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการสร้างคน สังคม และชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ เนื่องจากการศึกษานั้นมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันภายใต้เศรษฐกิจและสังคมในยุคปัจจุบัน ดังนั้นทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้หน่วยงานที่รับผิดชอบจึงได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และสามารถก้าวไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ในปัจจุบันการจัดการศึกษายังขาดคุณภาพและมาตรฐานในทุกระดับ คุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ของคนไทยยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาคะแนนผลการทดสอบทาง การศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำในทุกกลุ่มสาระ (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2560) สังกัดเขตพื้นที่ฯ ลำปาง เขต 1 ได้ขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ส่งเสริมการจัดการศึกษา พัฒนาระบบ บัณฑิตและเพิ่มกลไกทางการศึกษาให้ครอบคลุมในเขตพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองลำปาง อำเภอห้างฉัตร อำเภองาว และอำเภอแม่เมาะ มีตำบลรวม 41 ตำบล โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังนี้ 1) ผู้เรียนชั้น ป.1 อ่านออก เขียนได้ และผู้เรียนชั้น ป.2 อ่านคล่อง เขียนคล่อง 2) ผู้เรียนชั้น ป.3 มีค่าเฉลี่ยผลการสอบ NT เพิ่มขึ้นกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา 3) ผู้เรียนชั้น ป.6 และม. 3 มีค่าเฉลี่ยผลการสอบ N-NET เพิ่มขึ้นกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา (สังกัดเขตพื้นที่ฯลำปาง เขต 1 เว็บไซต์: <https://www.obec.go.th>) แต่ ณ ปัจจุบันผลสัมฤทธิ์การทดสอบทาง การศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในระดับชั้น ป. 6 จากผลการทดสอบในปีการศึกษา 2566 ของบาง สถานศึกษา มีผลคะแนนการทดสอบอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ ไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นทางสังกัดเขตพื้นที่ฯ ลำปาง เขต 1 มีการบริหารจัดการให้สถานศึกษาได้จัดทำแผนพัฒนาผลสัมฤทธิ์เพื่อยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น

สถานศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นพื้นที่ที่เชื่อมโยง นโยบาย ทฤษฎี และแนวคิดทางการศึกษาสู่การปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด และเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการในการสร้างโอกาสทางการศึกษา รวมถึงตระหนัก ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาแก่ผู้เรียน มุ่งพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการในสถานศึกษา และจากการศึกษาตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) โดยกำหนดให้มีการรอบการ บริหารวิชาการไว้ 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จึงมีความสำคัญเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนด ทิศทาง ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาทั้งในสังกัดและสถานศึกษาอื่นๆ ในจังหวัดลำปาง ต่อไปดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกำหนดทิศทาง ปรับปรุง และ พัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และ สถานศึกษาอื่น ๆ ในจังหวัดลำปางต่อไป

## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

## กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

### กรอบแนวคิด

1. แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ
2. ขอบข่ายงานบริหารวิชาการ 3 ด้าน ได้แก่  
ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน



1. สภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา  
ในสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ลำปาง เขต 1
2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ  
ของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่ฯ  
ลำปาง เขต 1

### สมมุติฐาน

1. ผู้บริหารและข้าราชการครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แตกต่างกัน

## วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัย เรื่องการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

การศึกษาสภาพและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

### 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567 มีจำนวนสถานศึกษา 84 แห่ง มีจำนวนผู้บริหารทั้งหมด 71 คน และจำนวนข้าราชการครูทั้งหมด 875 คน รวมจำนวนทั้งหมด 946 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1, 2567)

1.1.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 และทำการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.5 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 274 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม

ตาราง 1 แสดงข้อมูลจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| ลำดับ | ขอบเขตพื้นที่การศึกษา<br>(อำเภอ) | จำนวน<br>สถานศึกษา | ประชากร<br>(คน) | กลุ่ม<br>ตัวอย่าง<br>ที่ต้องใช้<br>(คน) | กลุ่มตัวอย่าง<br>ผู้บริหาร<br>(คน) | กลุ่มตัวอย่าง<br>ข้าราชการครู<br>(คน) |
|-------|----------------------------------|--------------------|-----------------|-----------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|
|       |                                  | ๑<br>(แห่ง)        |                 |                                         |                                    |                                       |
| 1.    | เมืองลำปาง                       | 33                 | 455             | 210                                     | 22                                 | 125                                   |
| 2.    | แม่เมาะ                          | 18                 | 172             | 123                                     | 13                                 | 30                                    |
| 3.    | งาว                              | 20                 | 199             | 132                                     | 16                                 | 36                                    |
| 4.    | ห้างฉัตร                         | 13                 | 120             | 92                                      | 12                                 | 20                                    |
| รวม   |                                  | 84                 | 946             | 274                                     | 63                                 | 211                                   |

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 , 2567

### 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 ตามข้อบ่งชี้ภาระงานวิชาการ ซึ่งหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และฉบับปรับปรุง 2560 ได้กำหนดไว้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการเรียนการสอน และ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert, (1967)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการ สร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ ทฤษฎีจากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย รวมทั้งวิธีการ สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert, (1967) เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้าง เครื่องมือแบบสอบถาม

2. ศึกษาขอบข่ายการบริหารงานงานวิชาการตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และฉบับ ปรับปรุง 2560 กำหนดไว้ 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านวัดผล ประเมินผล และ การเทียบโอนผลการเรียน

3. นำข้อมูลความรู้ที่ได้มากำหนดประเด็น วิเคราะห์และสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย แล้วนำเครื่องมือแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

4. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม โดยนำเครื่องมือแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอ ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัย การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา

4.2 นายสุนทร ธรรมสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลลำปางเขลางค์รัตน์อนุสรณ์ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1

4.3 นายสันติพงษ์ ชุ่มเซย ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนปงยางคก (ทิพย์ช้างอนุสรณ์) สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1

5. นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญ คำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องได้เท่ากับ 1.00 ไว้ใช้และปรับปรุงข้อ คำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ซึ่งข้อ คำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่

6. ปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือแบบสอบถามตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและไปนำเสนออาจารย์ที่ ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและขอความเห็นชอบ

7. นำสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน จากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 จากนั้นนำข้อมูล ที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าสัมประสิทธิ์ ของความเชื่อมั่นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ 0.901

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาทำการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถามและเสนออาจารย์ที่ ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนนำไปใช้จริงในรูปแบบของ Google form

### 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยเสนอคำร้องขอต่อวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ให้ออกหนังสือเพื่อขอความ อนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ถึงข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 274 ชุด โดยวิธีการส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) พร้อมแนบ QR Cord ผ่านหนังสือส่งภายนอก ทางระบบการสื่อสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) ของสถานศึกษา ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้กำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 และมีกำหนดการตอบแบบสอบถามและกลับคืนให้ผู้วิจัยภายในระยะเวลา 15 วัน

3) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมาในรูปแบบของ Google Sheet โดยแทนที่คำตอบของข้อมูลเป็นตัวเลขไปสู่การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

#### 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับคืนมาของ Google Sheet โดยแทนที่คำตอบของข้อมูลเป็นตัวเลขเพื่อเชื่อมโยงไปยังการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จากนั้นนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ใช้ในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

##### 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยการทดสอบค่าที (t-test) ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ (F-test) ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อพบความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD



## ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ลำปางเขต 1

การศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

### 2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในด้านการบริหารงานวิชาการ มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษา ระดับชำนาญการพิเศษ ขึ้นไปมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน

1.2 เป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในด้านการบริหารงานวิชาการ มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษา ระดับชำนาญการพิเศษ ขึ้นไปมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

### 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 คือ แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ในประเด็นของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง 3 ด้าน ตามขอบข่ายภาระงานการบริหารงานวิชาการ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร
2. ด้านการเรียนการสอน
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ค้นคว้า ข้อมูลทางด้านเอกสารและใช้แบบสัมภาษณ์มาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยนำผลการวิเคราะห์จัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยนำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

2. ร่างแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้

3. นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

### 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปขอความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญ และติดต่อบุคคลหมายกับผู้เชี่ยวชาญให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลาในการสัมภาษณ์



3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ในระหว่างวันที่ 10 กันยายน 2567 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2567

#### 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยใช้การศึกษาเอกสารแบบสอบถาม การสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ตาราง 2 ผลการศึกษาสภาพและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

| การบริหารงานวิชาการ                             | n = 274   |      |       |        |
|-------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                 | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ | อันดับ |
| 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา                | 4.10      | 0.43 | มาก   | 3      |
| 2. ด้านการเรียนการสอน                           | 4.41      | 0.56 | มาก   | 1      |
| 3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน | 4.37      | 0.50 | มาก   | 2      |
| รวม                                             | 4.31      | 0.50 | มาก   |        |

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D. = 0.50) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนการสอน ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ( $\bar{x} = 4.37$ , S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = 0.43) ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง

| ตำแหน่ง                                         |                    | n   | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ | อันดับ |
|-------------------------------------------------|--------------------|-----|-----------|------|-------|--------|
| 1.ด้านการพัฒนาหลักสูตร                          | ผู้บริหารสถานศึกษา | 59  | 4.37      | 0.24 | มาก   | 3      |
|                                                 | ข้าราชการครู       | 215 | 4.02      | 0.19 | มาก   | 6      |
| 2.ด้านการเรียนการสอน                            | ผู้บริหารสถานศึกษา | 59  | 4.50      | 0.36 | มาก   | 1      |
|                                                 | ข้าราชการครู       | 215 | 4.36      | 0.34 | มาก   | 4      |
| 3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน | ผู้บริหารสถานศึกษา | 59  | 4.48      | 0.42 | มาก   | 2      |
|                                                 | ข้าราชการครู       | 215 | 4.34      | 0.39 | มาก   | 5      |
| รวมเฉลี่ย                                       |                    | 274 | 4.35      | 0.32 | มาก   |        |

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D.=0.32) เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.37$ , S.D.=0.24) ตำแหน่งข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.02$ , S.D.= 0.19) ด้านการเรียนการสอน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = 0.36) ตำแหน่งข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D. = 0.34) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.48$ , S.D. = 0.42) ตำแหน่งข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.34$ , S.D. = 0.39)

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบ (T-test) สภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง

|                                                |                    |     |           |      | Sig.              |
|------------------------------------------------|--------------------|-----|-----------|------|-------------------|
| ตำแหน่ง                                        |                    | n   | $\bar{x}$ | S.D. | t-test (2-tailed) |
| 1.ด้านการพัฒนาหลักสูตร                         | ผู้บริหารสถานศึกษา | 59  | 4.37      | 0.24 | 10.230*<br>.00    |
|                                                | ข้าราชการครู       | 215 | 4.02      | 0.19 |                   |
| 2.ด้านการเรียนการสอน                           | ผู้บริหารสถานศึกษา | 59  | 4.50      | 0.36 | 2.765*<br>.01     |
|                                                | ข้าราชการครู       | 215 | 4.36      | 0.34 |                   |
| 3.ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน | ผู้บริหารสถานศึกษา | 59  | 4.48      | 0.42 | 2.412*<br>.02     |
|                                                | ข้าราชการครู       | 215 | 4.34      | 0.39 |                   |
| รวมเฉลี่ย                                      |                    | 274 |           |      | 0.01              |

หมายเหตุ: \*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่าตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบการเปรียบเทียบ (T-test) โดยรวมพบว่า ค่า sig = 0.01 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการเรียนการสอน และด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทุกด้าน

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์

| การบริหารงานวิชาการ                          | แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df  | $\bar{x}$ Square | F     | Sig. |
|----------------------------------------------|------------------|----------------|-----|------------------|-------|------|
| 1.ด้านการพัฒนาหลักสูตร                       | ระหว่างกลุ่ม     | .80            | 3   | 0.27             | 4.47  | .004 |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 16.08          | 270 | 0.06             |       |      |
|                                              | รวม              | 16.88          | 273 |                  |       |      |
| 2.ด้านการเรียนการสอน                         | ระหว่างกลุ่ม     | 9.19           | 3   | 3.06             | 34.49 | .00  |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 23.97          | 270 | 0.09             |       |      |
|                                              | รวม              | 33.16          | 273 |                  |       |      |
| การบริหารงานวิชาการ                          | แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df  | $\bar{x}$ Square | F     | Sig. |
| 3. ด้านวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน | ระหว่างกลุ่ม     | 3.31           | 3   | 1.11             | 7.44  | 0.00 |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 40.13          | 270 | 0.15             |       |      |
|                                              | รวม              | 43.45          | 273 |                  |       |      |
| รวมเฉลี่ย                                    | ระหว่างกลุ่ม     | 2.57           | 3   | 0.86             | 8.14  | 0.00 |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 28.59          | 270 | 0.11             |       |      |
|                                              | รวม              | 31.16          | 273 |                  |       |      |

หมายเหตุ: \*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ (sig = 0.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร (sig = 0.004) ด้านการเรียนการสอน (sig = 0.00) และด้านวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน (sig = 0.00) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของ LSD

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

| การบริหารงานวิชาการ                          | แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df  | $\bar{x}$ Square | F    | Sig. |
|----------------------------------------------|------------------|----------------|-----|------------------|------|------|
| 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร                      | ระหว่างกลุ่ม     | 1.37           | 3   | 0.46             | 7.93 | 0.00 |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 15.51          | 270 | .06              |      |      |
|                                              | รวม              | 16.88          | 273 |                  |      |      |
| 2. ด้านการเรียนการสอน                        | ระหว่างกลุ่ม     | 3.02           | 3   | 1.01             | 9.04 | 0.00 |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 30.13          | 270 | 0.11             |      |      |
|                                              | รวม              | 33.16          | 273 |                  |      |      |
| 3. ด้านวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน | ระหว่างกลุ่ม     | 3.31           | 3   | 1.11             | 7.44 | 0.00 |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 40.13          | 270 | 0.15             |      |      |
|                                              | รวม              | 43.45          | 273 |                  |      |      |
| รวมเฉลี่ย                                    | ระหว่างกลุ่ม     | 2.57           | 3   | 0.86             | 8.14 | 0.00 |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 28.59          | 270 | 0.11             |      |      |
|                                              | รวม              | 31.16          | 273 |                  |      |      |

หมายเหตุ: \*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 พบว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร (sig = 0.00) ด้านการเรียนการสอน (sig = 0.00) และด้านวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน (sig = 0.00) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของ LSD

## ตอนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 คน ได้ดำเนินการโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) สรุปข้อเสนอแนะของการวิจัยได้ ดังนี้

### 1.แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

จัดทำคู่มือและแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับครู ดำเนินการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองในการพัฒนาหลักสูตร จัดประชุมระดมความคิด วางแผนร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง กำหนดแผนปฏิบัติงาน ปฏิทินการเปิด-ปิดภาคเรียน และภาระงานของบุคลากรให้ชัดเจน

## 2. แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 ด้านการเรียนการสอน

ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาศักยภาพครูให้สูงขึ้นและส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนเพื่อเพิ่มความน่าสนใจและประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ตามความสนใจของผู้เรียนและการทำโครงการโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นความสนใจและพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์

## 3. แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

มอบหมายหน้าที่การวัดผลและประเมินผลให้ชัดเจน แต่งตั้งคณะกรรมการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน กำหนดเกณฑ์และพัฒนาเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย ส่งเสริมการประเมินตามสภาพจริงและการใช้แฟ้มสะสมงาน สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล จัดการซ่อมเสริมสำหรับผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนวิธีการประเมินที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการรายงานผลที่สะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนอย่างรอบด้าน สร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการประเมิน

### สรุปและอภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ผลการศึกษาศภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการมาก เพราะเป็นหัวใจในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อให้การศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร สถานศึกษา การวางแผนด้านวิชาการ การจัดระบบการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและหลากหลาย การนิเทศติดตาม รวมถึงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และภายนอกตามมาตรฐานการศึกษา โดยสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จากการศึกษาโดยรวมพบว่าสถานศึกษามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีการดำเนินการประเมินผลการใช้หลักสูตร และพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา เพราะเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและสังคม ดำเนินการวางแผนจัดทำหลักสูตร โดยมีผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ จัดทำคู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ครู ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษานำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ มยุรี รินศรี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของ

โรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ระดับมากทุกด้าน 2) จากผลการเปรียบเทียบของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ควรกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ พัฒนาระบบการเรียนรู้ไปในทิศทางเดียวกัน การสนับสนุนส่งเสริมการบริหารงานวิชาการภาคีเครือข่าย และ ยุพา พรหมแย้ม (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ด้านการเรียนการสอน สถานศึกษามีการดำเนินการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นการวางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ มีการดำเนินการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นความสนใจและการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนของครู อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง จัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการยอมรับและเห็นคุณค่าของกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ ธนัญญา คุณสุข (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารงานวิชาการกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี

1.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบ มอบหมายหน้าที่การวัดผลและประเมินผลให้ชัดเจน แต่งตั้งคณะกรรมการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน กำหนดเกณฑ์และพัฒนาเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย ส่งเสริมการประเมินตามสภาพจริงและการใช้แฟ้มสะสมงาน สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล จัดการซ่อมเสริมสำหรับผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนวิธีการประเมินที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการรายงานผลที่สะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูนา จารง (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ด้านการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบ

โอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น โดยผู้บริหารควรมีการวางแผนงานวิชาการ ควรพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น และควรมีการนิเทศการศึกษาเป็นระยะ ๆ

2. จากผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่ฯ ลำปาง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับสมมติฐานทุกข้อ สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

2.1 จากผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.32) แยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.37$ , S.D. = 0.24) ตำแหน่งข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.02$ , S.D. = 0.19) ด้านการเรียนการสอน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = 0.36) ตำแหน่งข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D. = 0.34) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.48$ , S.D. = 0.42) ตำแหน่งข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.34$ , S.D. = 0.39)

2.2 จากผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ ในภาพรวม พบว่า ค่า sig = .01 น้อยกว่า .05 หมายความว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดเขตพื้นที่ฯ ลำปาง เขต 1 ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (sig = .00) ด้านการเรียนการสอน (sig = .01) และด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน (sig = .02) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทุกด้าน

2.3 จากผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม พบว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร (sig = 0.00) ด้านการเรียนการสอน (sig = 0.00) และด้านวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน (sig = 0.00) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 อภิปรายผลการวิจัย โดยสรุปแนวทางของการวิจัยได้ ดังนี้ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จากแบบสัมภาษณ์เมื่อพิจารณาการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาพบว่า

**ด้านการพัฒนาหลักสูตร** วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความต้องการระดับชาติและท้องถิ่น จุดแข็ง-จุดอ่อนของหลักสูตร และความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน โดยระดมความคิดจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พัฒนาโครงสร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและบริบทสถานศึกษา พัฒนาเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัย ส่งเสริม Active Learning และ Project-Based Learning พัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ ส่งเสริม PLC เพื่อพัฒนาครูด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ บูรณาการหลักสูตรท้องถิ่นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน



**ด้านการเรียนการสอน** จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และจัดการเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning) พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหา ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทักษะการสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม จัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ เชื่อมโยงการเรียนรู้กับชีวิตจริงและจัดกิจกรรมนอกห้องเรียน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน

**ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน** พัฒนาความรู้และทักษะครูด้านการวัดผล ตามสภาพจริงและเครื่องมือวัดผลที่หลากหลาย สร้างระบบสนับสนุน จัดทำคู่มือแนวทาง และสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศติดตามการวัดผลอย่างสม่ำเสมอและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา กำหนดหลักเกณฑ์ การเทียบโอนที่ชัดเจนและจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณา ส่งเสริมการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครอง

### ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า

#### ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สำหรับผู้บริหาร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง วางแผนพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ จัดอบรมพัฒนาองค์ความรู้ด้านหลักสูตรให้บุคลากร ติดตามและประเมินผลหลักสูตรอย่างต่อเนื่องกำหนดแผนปฏิบัติงานและภาระงานที่ชัดเจน

สำหรับครู ศึกษาและทำความเข้าใจหลักสูตรอย่างถ่องแท้ ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ทำงานร่วมกันเป็นทีมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร นำผลการสอนมาสะท้อนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

#### ด้านการเรียนการสอน

สำหรับผู้บริหาร ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการเรียนรู้

สำหรับครู พัฒนาทักษะการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ปรับการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน ส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บูรณาการเทคโนโลยีในกระบวนการสอน พัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง

#### ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

สำหรับผู้บริหาร กำหนดนโยบายการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล พัฒนาระบบการซ่อมเสริมสำหรับผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ส่งเสริมการใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย เช่น แฟ้มสะสมงานและรูบริคส์ สร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองในการประเมินผู้เรียน

สำหรับครู พัฒนาศักยภาพด้านการวัดผลและประเมินผลผ่านการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ออกแบบเครื่องมือประเมินที่หลากหลายและยืดหยุ่น ใช้เทคโนโลยีช่วยในการวิเคราะห์ผลการเรียน พัฒนาการรายงานผลเชิงคุณภาพควบคู่กับคะแนนตัวเลข ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการประเมินผล

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ด้านวิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ การจัดระบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนอย่างเป็นระบบ และโปร่งใส การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและหลากหลาย การนิเทศติดตามเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงพัฒนา และ พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐาน

#### **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1

2) ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

#### **กิตติกรรมประกาศ**

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร.ธรรวัฒน์ มาลัยเถา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำชี้แนะ และคำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความใส่ใจเป็นอย่างดี จนงานวิจัยฉบับนี้เรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพนิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายสุนทร ธรรมสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลลำปางเขลางค์รัตน์อนุสรณ์ และนายสันติพงษ์ ชุ่มเซย ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนปงยางคก (ทิพย์ช้างอนุสรณ์) ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

ขอขอบพระคุณ ครอบครัว เพื่อนร่วมรุ่นสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมาจนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงที่มาจากวิจัยฉบับนี้ ขอน้อมเป็นเครื่องบูชาพระคุณของพ่อแม่ ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- มยุรี รินศรี. (2563). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3**. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต). กศ.ม. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- มูนา จารง. (2560). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยุพา พรหมแย้ม. (2562). **การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธัญญา คุณสุข. (2565). **การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี**. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. (2567). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567, ลำปาง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1**.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อัมพร อินผอง. (2555). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Krejcie, R. V., & Morgan W. D. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. *Journal of Education and Psychological Measurement*. 13(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). **“The Method of Constructing and Attitude Scale”**. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90–95). New York: Wiley & Son.

## สภาพและแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

### The Condition and Guideline of Information Technology Utilization in Academic Administration of Schools under the Lamphang Primary Educational Service Area Office 1

สุทธาทิพย์ โพธิสาร<sup>1\*</sup> และ ธารารัตน์ มาลัยเถา<sup>2</sup>

Suthatip Pothisan<sup>1\*</sup> and Thararat Malaitao<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู ซึ่งได้มาโดยวิธีการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Kerjcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 296 คน แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์เนื้อหา ดำเนินการเก็บข้อมูลแบบ 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาและขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา พบว่ากระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Google Classroom ทำ

<sup>1</sup> นิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\*Corresponding author : suthatip.pothisan@gmail.com

ให้การเรียนการสอนยืดหยุ่นและเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา โดยนำเทคนิคการสอน Active Learning และนำอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น เกม เพลง และ Canva เพื่ออำนวยความสะดวกและกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวัดผล เพื่อจัดสอบและประเมินผลออนไลน์ และการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการเก็บข้อมูลการประเมิน เพื่อให้มีความโปร่งใส และลดข้อผิดพลาด

**คำสำคัญ:** การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ, การบริหารงานวิชาการ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

### Abstract

The objectives of this research are 1) study the state of information technology use in academic administration of schools under Lamphang Primary Educational Service Area Office 1, 2) compare the state of information technology use in academic administration categorized by educational qualifications and teaching experience, and 3) examine guidelines for developing information technology use in academic administration. The sample consisted of 296 teachers, determined using Krejcie and Morgan's (1970) table. Data collection instruments included a five-point rating scale questionnaire and interviews. Statistical analyses employed frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis. The study followed a two-phase approach: first examining and comparing the current state of information technology use and then exploring development guidelines.

The results showed that 1) The overall state of information technology use in academic administration was at the highest level. The three highest-ranked aspects were teaching and learning, measurement and evaluation including credit transfer, and curriculum development, respectively. 2) When comparing teachers' opinions categorized by educational qualifications and teaching experience, no significant differences were found overall or in individual aspects. 3) Regarding development guidelines, findings suggested that the Ministry of Education and Educational Service Area Office should promote information technology as a primary tool for school curriculum development. Online learning platforms like Google Classroom should be implemented to create flexible, accessible learning environments. The use of information technology in teaching activities should be promoted to enhance educational efficiency through Active Learning techniques and technological tools such as games, songs, and Canva to facilitate and stimulate student interest. Additionally, ready-made software programs should be utilized for online testing and evaluation, and electronic media should be employed for assessment data storage to ensure transparency and reduce errors.

**Keywords:** information technology utilization, academic administration, Primary Educational Service Area Office

## บทนำ

ในปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เทคโนโลยีสารสนเทศได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันในทุกระดับ โดยมีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างความสะดวกสบาย และความเท่าเทียมในสังคม รวมถึงการกระจายโอกาสทางการศึกษาที่ทำให้เด็กในพื้นที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้เช่นเดียวกับเด็กในเมือง เช่น การเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมและการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนต่างๆ (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2554)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในหมวด 9 มาตรา 65 ที่ระบุให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิตและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งให้ประชาชนทุกช่วงวัยได้รับโอกาสในการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) และแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฉบับที่ 2 ที่มุ่งพัฒนาประเทศให้เป็น "Smart Thailand" ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างชาญฉลาดในการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้และนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยต้องมีความสามารถในการรับรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง และคิดหายุทธศาสตร์ใหม่ๆ ในการบริหารจัดการ (ณัชชลิดา บุตรดีวงศ์, 2561) รวมถึงการปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะครู และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (ณัฐกานต์ ปังศรีวงศ์, 2563) การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จจำเป็นต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) โดยเฉพาะในการบริหารงานตามโครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) โดยการบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษา เพราะมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะวัดจากผลงานด้านวิชาการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารในสังกัดมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ (แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1, 2567) สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติที่ตระหนักถึงความสำคัญของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

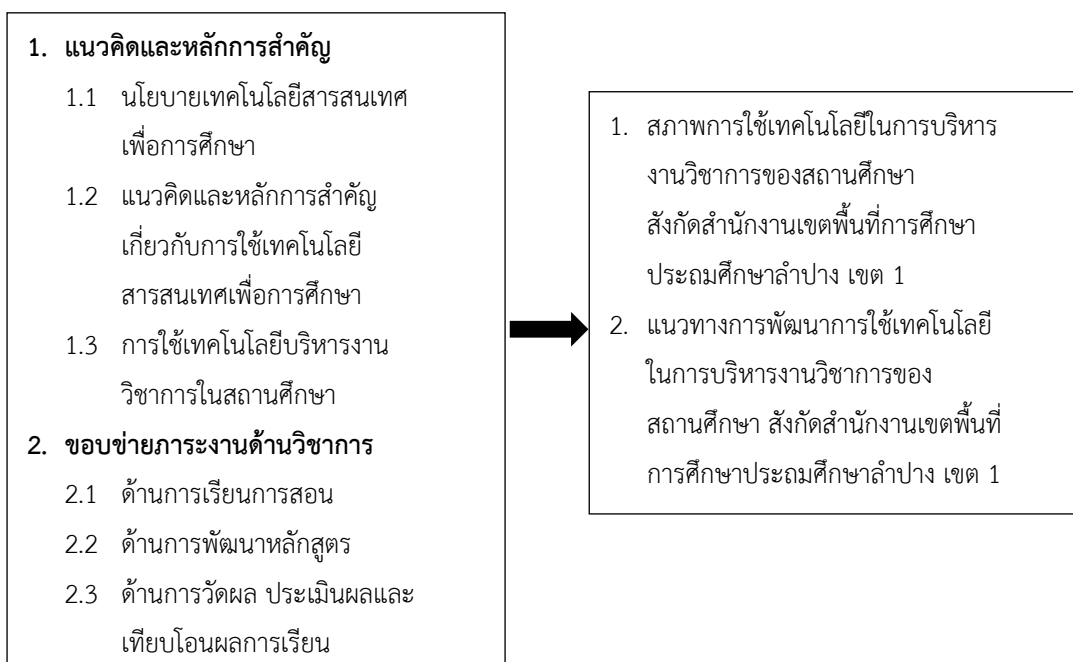
### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1

### สมมุติฐาน

ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา แตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดวิจัย



### วิธีวิทยาการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1

การศึกษาสภาพและเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง



1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปางเขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567 มีจำนวนสถานศึกษา 84 แห่ง มีจำนวนข้าราชการครูทั้งหมด 857 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1, 2567 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทำการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.5 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 269 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 เกี่ยวกับสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตามขอบข่ายภาระงานวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์สังเคราะห์ขอบข่ายงานวิชาการได้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการเรียนการสอน และ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Rensis Likert, (1967) )

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าหลักการ ทฤษฎีจากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย รวมทั้งวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Rensis Likert, (1967) เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

2) ศึกษาขอบข่ายการบริหารงานงานวิชาการในสถานศึกษาตามที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ไว้มี 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

3) นำข้อมูลความรู้ที่ได้มากำหนดประเด็น วิเคราะห์และสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย แล้วนำเครื่องมือแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

4) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม โดยนำเครื่องมือแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

5) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายชัดเจนและให้ดัชนีความ

สอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) พบว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาอยู่ในระดับดี

6) ปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและขอความเห็นชอบ

7) นำเครื่องมือแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน จาก ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach's Alpha Coefficient (1990) ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.94

8) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาทำการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถามและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนนำไปใช้จริงในรูปแบบของ Google form

### 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1.3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องขอต่อวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ให้ออกหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ถึงข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

1.3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 269 ชุด โดยวิธีการส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) พร้อมแนบ QR Cord ผ่านหนังสือส่งภายนอก ทางระบบการสื่อสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) ของสถานศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้กำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และมีกำหนดการตอบแบบสอบถามและกลับคืนให้ผู้วิจัยภายในระยะเวลา 15 วัน

1.3.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมาในรูปแบบของ Google Sheet โดยแทนที่คำตอบของข้อมูลเป็นตัวเลขไปสู่การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

### 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับคืนมาของ Google Sheet โดยแทนที่คำตอบของข้อมูลเป็นตัวเลขเพื่อเชื่อมโยงไปยังการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการสอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จากนั้นนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

1.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1.5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.5.1.1 หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ใช้ในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด. 2556)

1.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับคืนมาของ Google Sheet โดยแทนที่คำตอบของข้อมูลเป็นตัวเลขเพื่อเชื่อมโยงไปยังการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.5.2.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน โดยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) จากนั้นนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

1.5.2.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.5.2.3 เปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) เปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test independent)

2) เปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอน วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

### ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

#### 2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

2.1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษา ระดับชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน

2.1.2 เป็นศึกษานิเทศก์ ผู้มีความรู้ มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการ มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

## 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 คือ แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ในประเด็นของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงกึ่งโครงสร้าง 3 ด้าน ตามขอบข่ายภาระงานการบริหารงานวิชาการ 3 ด้าน ดังนี้

### 2.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

### 2.2.2 ด้านการเรียนการสอน

### 2.2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 โดยผู้วิจัยได้ค้นคว้า ข้อมูลทางด้านเอกสารและใช้แบบสัมภาษณ์มาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสรุปเป็นนิยามศัพท์ในการวิจัย
- 3) สร้างแบบสอบถามจากกรอบเนื้อหาในคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยเป็นการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – structured Interviews) โดยเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้าแนวคำถามสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ

## 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

1.3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปขอความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญ และติดต่อนัดหมายกับผู้เชี่ยวชาญให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลาในการสัมภาษณ์

1.3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2568

## 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามขั้นตอนดังนี้

1.4.1 หลังจากสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้บันทึกเนื้อหาการสัมภาษณ์ไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ (Microsoft Word) เก็บข้อมูลโดยใส่รหัสคอมพิวเตอร์ทุกครั้ง

1.4.2 ผู้วิจัยเริ่มต้นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทำความเข้าใจบทสัมภาษณ์ผ่านการอ่านบทสัมภาษณ์ซ้ำหลาย ๆ ครั้ง และวิเคราะห์ตัดประเด็นบทสัมภาษณ์ที่มีเนื้อหา ใจความเหมือนกันออก

1.4.3 ทำการสรุปรวมบทสัมภาษณ์ของเนื้อหาหรือประเด็นย่อยมาสรุปเป็นประเด็นหลัก

## ผลการศึกษา

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เขตพื้นที่ฯ ลำปาง เขต 1 เรียงตามลำดับดังนี้

**ตอนที่ 1** วิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตพื้นที่ฯ ลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน

**ตอนที่ 2** ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตพื้นที่ฯ ลำปาง เขต 1

**ตอนที่ 1** วิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตพื้นที่ฯ ลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน

**ตาราง 1** แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1

| รายการ                | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------|------------|--------|
| 1. วุฒิมัธยมศึกษา     |            |        |
| 1) ปริญญาตรี          | 161        | 59.85  |
| 2) สูงกว่าปริญญาตรี   | 108        | 40.15  |
| รวม                   | 269        | 100.00 |
| 2. ประสบการณ์ในการสอน |            |        |
| 1) ตั้งแต่ 1 – 4 ปี   | 82         | 30.48  |
| 2) ตั้งแต่ 6 – 10 ปี  | 100        | 37.18  |
| 3) 11 ปีขึ้นไป        | 87         | 32.34  |
| รวม                   | 269        | 100.00 |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู จำนวน 269 คน พบว่า ส่วนมากข้าราชการครูมีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.85 และวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40.15 และมีประสบการณ์ในการสอน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.48 ประสบการณ์ในการสอน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.18 และประสบการณ์ในการสอน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.34

**ตาราง 2** แสดงความคิดเห็นที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

| วิชาการ                                            | n = 269   |      | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|----------------------------------------------------|-----------|------|------------------|----------|
|                                                    | $\bar{x}$ | S.D. |                  |          |
| 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร                            | 4.50      | 0.28 | มาก              | 3        |
| 2. ด้านการเรียนการสอน                              | 4.57      | 0.20 | มากที่สุด        | 1        |
| 3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน | 4.56      | 0.24 | มากที่สุด        | 2        |
| รวม                                                | 4.54      | 0.19 | มากที่สุด        |          |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการใน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ

**ตาราง 3** แสดงผลการเปรียบเทียบของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ | วุฒิการศึกษา |      |                  |      | t-test | Sig. |
|-----------------------------------------------------|--------------|------|------------------|------|--------|------|
|                                                     | ปริญญาตรี    |      | สูงกว่าปริญญาตรี |      |        |      |
|                                                     | n = 161      |      | n = 108          |      |        |      |
|                                                     | $\bar{x}$    | S.D. | $\bar{x}$        | S.D. |        |      |
|                                                     |              |      |                  |      |        |      |
| 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร                             | 4.51         | 0.27 | 4.47             | 0.29 | 1.15   | 0.25 |
| 2. ด้านการเรียนการสอน                               | 4.55         | 0.20 | 4.59             | 0.19 | -1.90  | 0.06 |
| 3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน  | 4.56         | 0.26 | 4.57             | 0.22 | -0.36  | 0.72 |
| รวม                                                 | 4.54         | 0.20 | 4.54             | 0.18 | -0.24  | 0.81 |

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่องานวิชาการในสถานศึกษาของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 4** แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

| สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ | แหล่งความแปรปรวน | แหล่งความแปรปรวน |     |      |      |      |
|-----------------------------------------------------|------------------|------------------|-----|------|------|------|
|                                                     |                  | SS               | df  | MS   | F    | Sig. |
| 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร                             | ระหว่างกลุ่ม     | 0.26             | 2   | 0.13 | 1.72 | 0.18 |
|                                                     | ภายในกลุ่ม       | 20.45            | 266 | 0.08 |      |      |
|                                                     | รวม              | 20.72            | 268 |      |      |      |
| 2. ด้านการเรียนการสอน                               | ระหว่างกลุ่ม     | 0.06             | 2   | 0.03 | 0.79 | 0.45 |
|                                                     | ภายในกลุ่ม       | 10.44            | 266 | 0.04 |      |      |
|                                                     | รวม              | 10.50            | 268 |      |      |      |
| 3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน  | ระหว่างกลุ่ม     | 0.07             | 2   | 0.04 | 0.60 | 0.55 |
|                                                     | ภายในกลุ่ม       | 15.83            | 266 | 0.06 |      |      |
|                                                     | รวม              | 15.90            | 268 |      |      |      |
| รวมเฉลี่ย                                           | ระหว่างกลุ่ม     | 0.09             | 2   | 0.05 | 1.23 | 0.29 |
|                                                     | ภายในกลุ่ม       | 9.89             | 266 | 0.04 |      |      |
|                                                     | รวม              | 9.89             | 268 |      |      |      |

**\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05**

ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้ดังนี้ จัดทำหลักสูตรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และบริบทของสถานศึกษาผ่านการใช้เทคโนโลยี การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Google Classroom ทำให้การเรียนการสอนยืดหยุ่นและเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา โดยสามารถติดตามผลการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การอบรมครูในการใช้เทคโนโลยี จะช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรเป็นระบบและทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน พร้อมสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานวิชาการอย่างมีมาตรฐาน

4.2 ด้านการเรียนการสอน ได้ดังนี้ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา โดยการนำเทคนิคการสอน Active Learning และอุปกรณ์เทคโนโลยี เช่น เกม, เพลง, แบบทดสอบ และ Canva มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่ออำนวยความสะดวกและกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน ครูควรได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับรายวิชา และระบบการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ เช่น Google Classroom การเรียนออนไลน์ เพื่อช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาของผู้เรียน พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน



4.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ได้ดังนี้ การใช้เทคโนโลยีในการวัดผล และประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ช่วยให้การประเมินมีความสะดวก รวดเร็ว แม่นยำ และครอบคลุมทุก มิติ ทั้งการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวัดผล การจัดการสอบออนไลน์ การประเมินผลแบบออนไลน์ และการใช้สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ในการเก็บข้อมูลการประเมิน ซึ่งช่วยให้การประเมินผลการเรียนรู้นี้มีความโปร่งใส ลดข้อผิดพลาด และสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น

## สรุปและอภิปรายผล

1. จากการศึกษาสภาพและเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา เขตพื้นที่ลำปาง เขต 1 พบว่า

1.1 การศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเขตพื้นที่ลำปาง เขต 1 จากความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจัดอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้าน การเรียนการสอน ด้านการวัดผล การประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร ซึ่ง อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงานด้านวิชาการใน สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่ลำปาง เขต 1 นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังให้การสนับสนุน การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร โดยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาตามนโยบายการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัยและได้รับการยอมรับ อีกทั้งสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ลำปาง เขต 1 ยังมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงได้นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามามี ส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มความสะดวกและประสิทธิภาพในระบบงานวิชาการต่าง ๆ ดังนั้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกัมพล บุญเรือง และสมใจ สืบเสาะ (2566) ที่ได้ศึกษาระดับการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับสูงสุด

1.2 การเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตพื้นที่ ลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน ดังนี้

1.2.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและในแต่ละด้านไม่พบความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นผล จากการที่แม้วุฒิการศึกษาจะมีความแตกต่างกัน แต่ด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบและตำแหน่งงานที่อาจทำให้กลุ่มที่ มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ไม่ต่างจากผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการเกิดจากการพัฒนาตนเองภายหลังจากการปฏิบัติงานที่ใน สถานศึกษาแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัทร วรธงไชย และวิรัชพัชร วงศ์วัฒนเกษม (2567) ที่ศึกษาการ บริหารงานวิชาการในโรงเรียนปทุมธานีวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ซึ่งพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนดังกล่าวจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแล้วไม่พบความแตกต่างกัน

1.2.2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยภาพรวมและในแต่ละด้านไม่พบความแตกต่างกัน ซึ่งอาจ เกิดจากการมีนโยบายส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการ

ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนได้รับการอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ งานวิจัยของรัชพงษ์ ศรีมามาศ และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2564) ที่ศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ครูที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2. แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตพื้นที่ลำปาง เขต 1 เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงแนวคิดการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมและการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน การอบรมครูให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาหลักสูตรเป็นระบบและทันสมัย

2.2 ด้านการเรียนการสอน การส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการใช้เทคนิค Active Learning ร่วมกับเครื่องมือเทคโนโลยีต่างๆ เช่น เกม แอปพลิเคชัน Canva และแบบทดสอบออนไลน์ ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติและการมีปฏิสัมพันธ์

2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การใช้โปรแกรมในการวัดผล การจัดสอบแบบออนไลน์ และการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อจัดเก็บข้อมูลประเมิน ช่วยส่งเสริมความโปร่งใสและลดข้อผิดพลาดในการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพดล อารมณรัตน์ (2560) ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาการบริหารงานวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในด้านการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลส่วนกลาง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านการพัฒนาหลักสูตร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานการศึกษาต่อไป เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการ พบผลการวิจัยดังนี้

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้าราชการครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่หลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมระดมความคิดร่วมกับคณะครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่สาธารณะชน ซึ่งจะช่วยสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) ด้านการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เช่น การสอน การวัดและประเมินผลการเรียน การจัดทำแผนการสอน และการเลือกใช้สื่อการสอน ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ปรับปรุงวิธีการนิเทศการสอนด้วยระบบหรือโปรแกรมออนไลน์ เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และถูกต้องในการติดตามและให้คำแนะนำครู

3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดทำประวัตินักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมครูและบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบหรือโปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดทำประวัติและบันทึกข้อมูลนักเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูล ลดข้อผิดพลาด เพิ่มความปลอดภัยในการเก็บข้อมูล และทำให้การค้นหาข้อมูลสะดวกขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการสอนพบว่าโดยรวมและในแต่ละด้านไม่มีความแตกต่างกัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยไม่จำกัดแค่การฝึกอบรมด้านเทคนิคการใช้เครื่องมือเท่านั้น แต่ควรมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแบ่งปันประสบการณ์และแนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและสามารถปรับใช้ได้ในปีต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทำให้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

3. แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวางแผนและสร้างกรอบแนวทางที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ

#### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงไปด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษา ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขจนเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ที่สุด ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผศ.ดร.นรินทร์ นนทมาลย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นายปิยะพงศ์ หมุดปิน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนศรีลังกาวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 และ นายวสันต์ แปงจิตต์ ศึกษาานิเทศก์สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ที่

กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ เป็นอย่างดี ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง คอยให้คำแนะนำ ระหว่างการศึกษามาโดยตลอด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ เหลือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนและให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัย ตบะเดชะพระพุทธชารักษ์และบารมีสมเด็จพระนเรศวรมหาราช อันเป็นที่พึ่งทางใจให้ผู้ศึกษาได้มีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ขอให้เป็นที่เกศเวทีตาแก่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2554). **แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระยะ**

**พ.ศ. 2563 – 2565 ของประเทศไทย.** กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). **ขอบข่ายภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กัมพล บุญเรือง, สมใจ สืบเสาะ. (2566). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.**

กำธร วรธงไชย, วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2567). **การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนปัทมชัยชุมชนหะวันวิทยาการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. วิทยาลัยนครราชสีมา**

ณัฐกานต์ ปังศรีวงศ์. (2563). **การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนตลาดหนองหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.**

ณัทชลิตา บุตรดีวงศ์. (2561). **การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. มหาวิทยาลัยเกริก.**

นพดล อารมณรัตน์. (2560). **การบริหารงานวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

รัชพงษ์ ศรีมามาต, ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567, ลำปาง : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

Krejcie, Robert V., & Darlye W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Journal of Education and Psychological Measurement. 13(3), 607–610.

Likert, Rensis. (1967). “The Method of Constructing and Attitude Scale”. In Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90–95). New York: Wiley & Son.

## การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

Academic administration affecting competency of the students in schools under the office of Chiang rai primary educational service area office 3

หัตถยา มหายศกุล<sup>1\*</sup> และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์<sup>2</sup>

Hatthaya Mahayotsakul<sup>1\*</sup> and Thararat Malaitao<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 4) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู จำนวน 327 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 4) การบริหารงานวิชาการส่งผลต่อสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** การบริหารงานวิชาการ สมรรถนะผู้เรียน

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 56000

<sup>2</sup> สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, Department of Educational Administration. School of Education. University of Phayao. Phayao 56000

<sup>2</sup> Department of Educational Administration. School of Education. University of Phayao. Phayao 56000

\*Corresponding author : hatthaya.xinyu@gmail.com

## Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of academic administration in schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 2) investigate the level of student competency in schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 3) determine the correlation between academic affairs administration and the competencies of students in schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 4) study the impact of academic administration on student competency in schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The study utilized a stratified random sampling method to select a sample of 327 teachers from schools. 5-point Likert-scale questionnaire was employed as the research instrument. Data analysis involved frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis.

Research Findings: 1) Academic Administration: The overall academic administration in schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 was found to be at a "high" level. 2) Student Competencies: The overall student competencies in schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 were found to be at a "moderate" level. 3) The relationship between academic administration and the competencies of students in schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 were statistically significant positive effect at the .01 level. 4) Academic administration affecting the competencies of students in schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 were statistically significant at the .01 level.

**Keywords:** Academic administration competency of the students

## บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และโครงสร้างสังคมได้ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาทั่วโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สำหรับประเทศไทย ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา ได้แก่ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม, 2563) การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของประชากร และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อเตรียมกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอนาคต สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และการใช้ทักษะชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการดำรงชีวิตและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

การบริหารงานวิชาการ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน (วัชร นุญเลิศ และคณะ, 2567) การบริหารงานวิชาการจึงนับว่าเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผน ออกแบบ และดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เน้นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ ทักษะ



และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และพัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (กิริติ คุรสานนท์, 2566)

นอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรยังเป็นอีกหนึ่งกระบวนการสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและความต้องการของผู้เรียน หากหลักสูตรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รัชนนท์ วงศ์หลวง, 2564) กระบวนการวัดผลและประเมินผลไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่านั้น แต่ยังสะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการด้านสมรรถนะ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริง (วลีรัตน์ ฉิมน้อย, 2562) การจัดให้มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน จะช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 พบว่า การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ ยังไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ แม้ว่าจะมีการกำหนดแนวทางและดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาแล้ว อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการยังมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้เรียน เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และสร้างผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

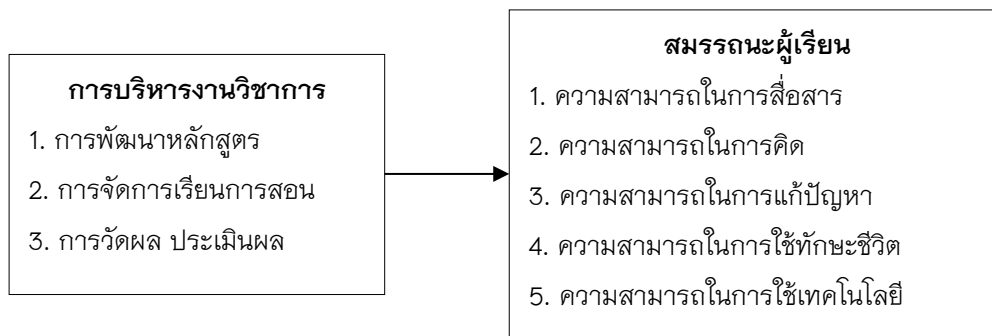
1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
4. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

## สมมุติฐาน

การบริหารงานวิชาการมีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

## กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ดังต่อไปนี้



## วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**1.1 ประชากร** คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,791 คน

**1.2 กลุ่มตัวอย่าง** คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน แล้วจึงสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและหาคุณภาพเครื่องมือ

#### 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วยการบริหารงานวิชาการ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รวมทั้งหมด 15 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วยสมรรถนะผู้เรียน 5 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการคิด 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รวมทั้งหมด 30 ข้อ

## 2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน เพื่อ พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม คัดเลือก ข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องในงานวิจัยครั้งนี้ อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้กับข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

2.2.1 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.93

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามทางแบบออนไลน์ (Google Form) จำนวน 327 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ สถิติการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติการคำนวณ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติการคำนวณ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้เรียนมีระดับสมรรถนะในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้เรียนมีระดับสมรรถนะในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้เรียนมีระดับสมรรถนะในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้เรียนมีระดับสมรรถนะในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้เรียนมีระดับสมรรถนะในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการที่กับสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation coefficient)

การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ใช้โปรแกรมหาคำนวณทางสถิติด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

## ผลการศึกษา

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

### 1. ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการ 3 ด้าน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวม

| การบริหารงานวิชาการ         | (n=327)   |      | ระดับการดำเนินงาน | อันดับ |
|-----------------------------|-----------|------|-------------------|--------|
|                             | $\bar{X}$ | S.D. |                   |        |
| 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร     | 3.71      | 0.84 | มาก               | 1      |
| 2. ด้านการจัดการเรียนการสอน | 3.62      | 0.75 | มาก               | 2      |
| 3. ด้านการวัดผล ประเมินผล   | 3.49      | 0.79 | ปานกลาง           | 3      |
| รวม                         | 3.61      | 0.80 | มาก               |        |

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการทั้ง 3 ด้าน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}=3.61$ , S.D.= 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ( $\bar{X}=3.71$ , S.D.= 0.84) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ( $\bar{X}=3.62$ , S.D.= 0.75) และด้านการวัดผล ประเมินผล ( $\bar{X}=3.49$ , S.D.= 0.79) ตามลำดับ

### 2. ระดับสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะผู้เรียน 5 ด้านในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวม

| สมรรถนะผู้เรียน                     | (n=327)   |      | ระดับการดำเนินงาน | อันดับ |
|-------------------------------------|-----------|------|-------------------|--------|
|                                     | $\bar{X}$ | S.D. |                   |        |
| 1. ด้านความสามารถในการสื่อสาร       | 3.51      | 0.80 | มาก               | 1      |
| 2. ด้านความสามารถในการคิด           | 3.40      | 0.75 | ปานกลาง           | 3      |
| 3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา      | 3.36      | 0.78 | ปานกลาง           | 4      |
| 4. ด้านความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต | 3.35      | 0.80 | ปานกลาง           | 5      |
| 5. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี  | 3.53      | 0.77 | มาก               | 2      |
| รวม                                 | 3.43      | 0.78 | ปานกลาง           |        |

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะผู้เรียน 5 ด้าน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{x}=3.42$ , S.D.= 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ( $\bar{x}=3.51$ , S.D.= 0.80) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ( $\bar{x}= 3.53$ , S.D.= 0.77) และด้านความสามารถในการคิด ( $\bar{x}=3.40$ , S.D.= 0.75) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต ( $\bar{x}=3.35$ , S.D.= 0.80) ตามลำดับ

### 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะผู้เรียน

| ตัวแปร                          | การบริหารงานวิชาการรวม<br>( $X_t$ ) | การพัฒนาหลักสูตร( $X_1$ ) | การจัดการเรียนการสอน<br>( $X_2$ ) | การวัดผล ประเมินผล( $X_3$ ) | สมรรถนะรวม( $Y_t$ ) | ความสามารถในการสื่อสาร( $Y_1$ ) | ความสามารถในการคิด<br>( $Y_2$ ) | ความสามารถในการแก้ปัญหา( $Y_3$ ) | ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต( $Y_4$ ) | การใช้เทคโนโลยี( $Y_5$ ) |
|---------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|---------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| การบริหารงานวิชาการ( $X_t$ )    | 1                                   |                           |                                   |                             |                     |                                 |                                 |                                  |                                       |                          |
| การพัฒนาหลักสูตร( $X_1$ )       | .868**                              | 1                         |                                   |                             |                     |                                 |                                 |                                  |                                       |                          |
| การจัดการเรียนการสอน( $X_2$ )   | .803**                              | .547**                    | 1                                 |                             |                     |                                 |                                 |                                  |                                       |                          |
| การวัดผล ประเมินผล( $X_3$ )     | .812**                              | .536**                    | .494**                            | 1                           |                     |                                 |                                 |                                  |                                       |                          |
| สมรรถนะ( $Y_t$ )                | .727**                              | .623**                    | .586**                            | .575**                      | 1                   |                                 |                                 |                                  |                                       |                          |
| ความสามารถในการสื่อสาร( $Y_1$ ) | .658**                              | .600**                    | .562**                            | .462**                      | .706**              | 1                               |                                 |                                  |                                       |                          |
| ความสามารถในการคิด( $Y_2$ )     | .534**                              | .467**                    | .420**                            | .434**                      | .749**              | .410**                          | 1                               |                                  |                                       |                          |

ตาราง 3 (ต่อ)

| ตัวแปร                                | การบริหารงานวิชาการ รวม( $X_0$ ) | การพัฒนาหลักสูตร( $X_1$ ) | การจัดการเรียนการสอน ( $X_2$ ) | การวัดผล ประเมินผล( $X_3$ ) | สมรรถนะรวม( $Y_1$ ) | ความสามารถในการสื่อสาร ( $Y_1$ ) | ความสามารถในการคิด( $Y_2$ ) | ความสามารถในการแก้ปัญหา( $Y_3$ ) | ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต( $Y_4$ ) | การใช้เทคโนโลยี( $Y_5$ ) |
|---------------------------------------|----------------------------------|---------------------------|--------------------------------|-----------------------------|---------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| ความสามารถในการแก้ปัญหา( $Y_3$ )      | .364**                           | .296**                    | .384**                         | .327**                      | .661**              | .230**                           | .420**                      | 1                                |                                       |                          |
| ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต( $Y_4$ ) | .296**                           | .241**                    | .251**                         | .247**                      | .627**              | .260**                           | .337**                      | .338**                           | 1                                     |                          |
| ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี( $Y_5$ )  | .606**                           | .516**                    | .483**                         | .481**                      | .763**              | .417**                           | .483**                      | .397**                           | .342**                                | 1                        |

\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์การบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมการบริหารงานวิชาการ( $X_0$ ) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะผู้เรียน( $Y_1$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก ( $r_{xy} = 0.727$ )

#### 4. การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้เรียน

| การบริหารงานวิชาการ                                                                          | b     | SE.B  | $\beta$ | t     | Sig.    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|---------|-------|---------|
| ด้านการพัฒนาหลักสูตร ( $X_1$ )                                                               | 0.164 | 0.024 | 0.340   | 6.871 | 0.000** |
| ด้านการจัดการเรียนการสอน ( $X_2$ )                                                           | 0.177 | 0.030 | 0.282   | 5.864 | 0.000** |
| ด้านการวัดผล ประเมินผล ( $X_3$ )                                                             | 0.143 | 0.028 | 0.239   | 5.017 | 0.000** |
| R = .715    R <sup>2</sup> = .512    R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> = .507    S.E.est. = .187 |       |       |         |       |         |

\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา( $X_1$ ) ด้านการจัดการเรียนการสอน( $X_2$ ) ด้านการวัดผล ประเมินผล( $X_3$ ) ส่งผลต่อสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ )

เท่ากับ 0.51 และสามารถนำการบริหารงานวิชาการทั้ง 3 ด้าน ไปพยากรณ์สมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ได้ร้อยละ 51.2

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.664 + 0.164X_1 + 0.177X_2 + 0.143X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.340X_1 + 0.282X_2 + 0.239X_3$$

## สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลและอภิปรายการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีการพัฒนาหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน และบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง อีกทั้ง มีการวัดผลและประเมินผลสะท้อนสมรรถนะผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ เดชบำรุง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน โรงเรียนอานวยวิทยนครปฐม พบว่า การบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนอานวยวิทยนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กิรติ ฉิมพุด (2567) ได้ทำการ วิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วัชรระ บุญเลิศ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การ บริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ใน ภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้อาจจะสะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนยังมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ในหลาย ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษายุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนให้สามารถปรับตัว และใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการใช้ทักษะ ชีวิต สถานศึกษาจึงควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยบูรณาการ การเรียนรู้เชิงรุก การจัด กิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง การเรียนรู้ผ่านการแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริงและการพัฒนาทักษะ ชีวิตควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเสริมสร้างความพร้อมให้กับผู้เรียนในการเผชิญกับความ ท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร ชนะกุล (2563) ที่ได้ศึกษา การ ประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า สมรรถนะผู้เรียนในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

3. การบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา และเป็นตัวชี้วัดถึงคุณภาพของผู้เรียนใน สถานศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการ ดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มี คุณภาพ สอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน ช่วยเสริมสร้างการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การ



สื่อสาร ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และสมรรถนะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สมบัติ เดชบำรุง (2566) พบว่า การบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน โรงเรียนอานวย วิทย์นครปฐม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์คล้ายตามกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ จันทร์ฤดี พุ่มดียิ่ง (2567) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์คล้ายตามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การบริหารงานวิชาการส่งผลต่อสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ตัวแปรการพยากรณ์ที่ศึกษาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล สามารถพยากรณ์ การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้เรียนในแต่ละด้านได้ดังต่อไปนี้

4.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์สมรรถนะผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษามีการวางแผนและดำเนินการบริหารหลักสูตรอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและต่อเนื่อง มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในทุกมิติ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีโลก โดยยึดหลักการบริหารหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และบริบทเฉพาะของสถานศึกษา รวมถึงตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมอย่างเหมาะสม ส่งผลให้หลักสูตรสถานศึกษาสามารถเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ รัชนันท์ วงศ์หลวง (2564) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนรู้ และส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2566) เนื่องจากหลักสูตรทำหน้าที่กำหนดทิศทาง เป้าหมาย เนื้อหา วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงรูปแบบการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม หากมีการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์สมรรถนะผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้สอนออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และเชื่อมโยงเป้าหมายการเรียนรู้กับแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม นอกจากนี้ มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยบูรณาการเทคนิคการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะการคิด วิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกัน ผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบโครงงาน การเรียนรู้จากปัญหา รวมถึงการใช้สถานการณ์จริงในการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์จริงและชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับ กิรติ คุวานนธ์ (2566) ได้กล่าวว่า การจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ทั้งในรายวิชาและในสถานการณ์จริงของชีวิตประจำวัน โดยการออกแบบบทเรียนควบคู่กับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหา จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ อิทธิเดช น้อยไม้ (2567) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนา

สมรรถนะของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี เพราะมีลักษณะสำคัญคือ มีเป้าหมายให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ ซึ่งความสามารถหรือ ความสำเร็จที่เป็นผลจากการลงมือปฏิบัติของผู้เรียน ย่อมเป็นสิ่งที่บ่งบอกให้ทราบถึงระดับสมรรถนะที่เกิดขึ้นในตัวของผู้เรียน

4.3 ด้านการวัดผลประเมินผล มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์สมรรถนะผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะมีการวัดผลและประเมินผลที่สะท้อนถึงสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน รวมถึงเลือกใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน ส่งผลให้สามารถวัดสมรรถนะของผู้เรียนได้อย่างครอบคลุมและแม่นยำ สอดคล้องกับ สุกัญญา แซ่มชัย (2566) ที่กล่าวว่า การวัดประเมินผลช่วยตรวจสอบผลการเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ วสิรัตน์ ฉิมน้อย (2562) การวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน เนื่องจากการวัดและประเมินผลไม่ได้มีเป้าหมายเพียงแค่ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ยังทำหน้าที่สะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการเรียนรู้ ความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และทักษะในการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง เกณฑ์การประเมิน ที่ชัดเจนจะทำให้สามารถประเมินผลการเรียนรู้ที่แท้จริงของนักเรียน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวัดผล ประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้สอนนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาวิธีการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ควรมีการวางแผนส่งเสริม และพัฒนาระบบการวัดผลและประเมินผลให้มีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถนำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถนำผลการประเมินมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของผู้เรียนในแต่ละบริบทอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้เรียนสามารถจัดการกับปัญหาและความขัดแย้ง ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนบูรณาการการเรียนรู้ทักษะชีวิตเข้ากับการจัดการเรียนการสอนในทุกกลุ่มสาระ จัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะชีวิตที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน พัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการฝึกฝนทักษะชีวิตจริง สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชนในการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน

3. ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ควรให้ความสำคัญกับการวางแผน พัฒนา และติดตามประเมินผลการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียนให้สามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา และใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพในโลกยุคใหม่

4. ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการส่งผลต่อสมรรถนะผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ควรกำหนดนโยบายและแนวทางส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ควรส่งเสริมและกำหนดแนวทางให้สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรส่งเสริมและกำหนดแนวทางให้สถานศึกษาดำเนินการวางแผนและดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และด้านการวัดผลประเมินผล ควรส่งเสริมและกำหนดแนวทางให้สถานศึกษาดำเนินการออกแบบและพัฒนาระบบการวัดผลและประเมินผลที่เน้นการวัดสมรรถนะและทักษะที่หลากหลายของผู้เรียน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน
2. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา

#### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ รัตนศิรินิชกุล และ ดร.ธรรารัตน์ มาลัยเถาว์ กรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำมาโดยตลอด รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร.โสภี อำนวยรัตน์ ดร.เจตนิพัทธ์ ครอบครอง และนายกุลศ มีปัญญา ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือในการดำเนินการวิจัย จึงทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อบุพการี และกัลยาณมิตรอันเป็นที่รักยิ่งที่คอยให้การสนับสนุนให้คำปรึกษาเป็นกำลังใจ และอยู่เคียงข้างมาโดยตลอด

#### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กิริติ คุณสนามนท์. (2566). การส่งเสริมองค์ประกอบตามแนวคิดผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 21(1), 11-19.
- จันทร์ฤดี พุ่มต้อย. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต2. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี**, 11(2), 151-163.
- เบญจพร ชนะกุล. (2563). การประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตร สาขาวิชาชีพครู. **วารสารนาครบุตริปริทรรศน์**, 12(1), 1-13.
- รัชนนท์ วงศ์หลวง. (2564). **การบริหารและการจัดการจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการศึกษาไทย 4.0 ของโรงเรียนปิยะมหาราชาธิราชวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

วสิรัตน์ ฉิมน้อย. (2562). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ตามแนวคิด

**คุณลักษณะพลเมืองคุณภาพในศตวรรษที่ 21**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

วัชรระ บุญเลิศ และคณะ. (2567). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. **วารสารวิชาการรัชต์ภาคย์**, 18(58), 372-391.

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2566). **การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน**. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมบัติ เดชบำรุง. (2566). การบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน โรงเรียนอานวยวิทยาคารปฐม.

**วารสารมหาจุฬานาครทรรค์**, 10(4), 358-371.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต3. (2566). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ**

**พ.ศ. 2566**. จาก <https://www.cr3.go.th>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม. (2563). **ภาวะสังคมไทยไตรมาสสี่ และภาพรวมปี 2563**

อิทธิเดช น้อยไม้. (2566). เสริมสมรรถนะผู้เรียนด้วยแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก. **วารสารครุศาสตร์**

**จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 17(1), 13-21.

## บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6

The role of educational institution administrators in promoting educational management based on the concept of multiculturalism of Prapariyattitham school under department of general education, Chiangrai province

พระศิวกกร ปสาโท (หลวงสอน)<sup>1\*</sup> และ กษิฏิภรณ์ มีพรหม<sup>2</sup>

Phra Siwakorn Prasatho Luangsorn<sup>1\*</sup> and Kasidit Meeprom<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 รูป/คน และครู จำนวน 125 รูป/คน รวม 138 รูป/คน สังกัด กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 ตามตารางสำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การทดสอบ t-test, วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova), F-Test และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการนิเทศและการประเมินผลการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตาม แนวคิดพหุวัฒนธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, พหุวัฒนธรรม, โรงเรียนพระปริยัติธรรม

<sup>1</sup> นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\* Corresponding author : luangsorn.s@gmail.com

## Abstract

This study aimed to 1) study the role of school administrators who promoted the management of education according to the concept of multiculturalism at the prapariyattitham school, General Education Department, Chiang Rai Province, Area 6; 2) compare the roles of school administrators who promoted the management of education according to the concept of multiculturalism at the prapariyattitham school, General Education Department, Chiang Rai Province, Area 6, classified by age, education level, position in the work, and work experience. The sample group consisted of totaling 138, affiliated with prapariyattitham school, General Education Department, Chiang Rai Province, Area 6, according to the ready-made table of Krejci and Morgan, using stratified sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in the research were the percentage, mean standard deviation, t-test and one-way analysis of variance (ANOVA), F-test when statistically significant differences were found, they were tested individually by Scheffe's method. The research findings were as follows:

1) The role of school administrators who promoted the management of education according to the concept of multiculturalism at the prapariyattitham school, General Education Department, Chiang Rai Province, Area 6 was at a high level overall. When ranked, it was found that: The areas with the highest average values, ranked from most to least, are: curriculum planning and development, learning environment development, human resource management, teaching supervision and evaluation, community participation promotion, and promotion of educational quality and standards. 2) The results of the comparison of the roles of school administrators who promote education management according to the concept of multiculturalism, the prapariyattitham school, general education department, Chiang Rai Province, Area 6, classified by age, showed opinions on the role of school administrators. Overall, there was no statistically significant difference at the 0.05 level. Classified by education level, there was an overall statistically significant difference at the .05 level. When classified by job position, there was no statistically significant difference at the 0.05 level. When classified by work experience, there was no statistically significant difference at the 0.05 level.

**Keywords:** The role of school administrators, Multiculturalism, Prapariyattitham school

## บทนำ

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 4 หน้าที่ปวงชนชาวไทย มาตรา 50 “บุคคลมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ (4) เข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาภาคบังคับ” และหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียน จนจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, 2562) แต่เดิม รัฐบาล โดยกระทรวงศึกษาธิการ ได้สนับสนุนการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์มาโดยตลอด ได้มีการออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักร และฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ ทางฝ่ายศาสนจักรจะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถดำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้ว สามารถเข้าศึกษาต่อใน



สถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าแก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปด้วยเช่นกัน ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2562 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 บัญญัติให้การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนา ทั้งแผนกบาลีสันามหลวง และแผนกธรรมสันามหลวง ควบคู่กับ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานการศึกษาพระปริยัติธรรม และให้การสนับสนุนอุดหนุนงบประมาณ

สำหรับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมตามความเหมาะสม ภายใต้การดำเนินการของคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม (กศป.) เป็นองค์กรหลักที่กำหนดนโยบาย แผนการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม และมาตรฐาน สถานศึกษาพระปริยัติธรรม ควบคุมดูแล และกำกับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยการแบ่งกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น อิงตามเขตการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพิ่มเข้ามาอีก 2 เขต คือ เขตโรงเรียนที่ดำเนินการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์จีนนิกาย และคณะสงฆ์ อนัมนิกาย รวมทั้งหมด 14 เขต (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, 2562) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 6 ประกอบด้วย จังหวัดเชียงราย 21 แห่ง, จังหวัดแพร่ 7 แห่ง, จังหวัดน่าน 16 แห่ง, จังหวัดพะเยา 9 แห่ง และจังหวัดลำปาง 9 แห่ง รวมทั้งหมด 61 โรงเรียน (สำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. ประกาศเรื่อง หน้าที่และอำนาจของสำนักงานกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ณ วันที่ 10 กันยายน 2563) เป็นจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือของไทย ที่มีกลุ่มชาติพันธุ์ที่หลากหลาย เช่น กระเหรี่ยง อาข่า (อีเก้อ) ม้ง (แม้ว) ลีซอ มูเซอ (ลาหู่) ไทยใหญ่ ลัวะ ขมุ เมี่ยน (เย้า) และลาว วัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์จะแตกต่างกับคนเมือง ถึงแม้ว่าจะมีการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม (Multicultural Education) ให้กับกลุ่มเด็กและเยาวชน แต่ก็ยังมีกลุ่มที่ขาดโอกาสทางการศึกษาอยู่ ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มเด็กและเยาวชนที่มีฐานะยากจน สภาพเศรษฐกิจ สังคม ด้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ ความเป็นอยู่ต่าง ๆ รวมทั้งวัฒนธรรมประเพณี ก็มักจะแตกต่างจากประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่ โดยเฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์ ที่อาศัยอยู่บนพื้นที่สูง และบริเวณชายแดนที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างออกไปจากกลุ่มส่วนใหญ่ เช่น มีความแตกต่างทางด้านภาษาพูด ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ สิ่งเหล่านี้ทำให้การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของกลุ่มเหล่านี้ไปได้ไม่เร็วเท่าที่ควร บางกลุ่มยังขาดโอกาสทางการศึกษา แม้ได้รับการศึกษา คุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ จากการศึกษาในด้านการจัดการศึกษาของจังหวัดที่มีอาณาเขตติดต่อกับชายแดนสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยเฉพาะกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, 2562)

จากบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (พศ.) และกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) เพื่อดำเนินการพัฒนาลักษณะความเสมอภาคทางการศึกษา สำหรับผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ พิจารณาด้อยโอกาส และการพัฒนาคุณภาพครู สถานศึกษาในกำกับของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, วันที่ 5 กันยายน 2566 ในส่วนของการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 อาจเผชิญกับปัญหาหลายประการ เนื่องจากบริบททางวัฒนธรรมและสังคมที่หลากหลายในพื้นที่ โดยปัญหาหลักที่มักพบได้บ่อยมีดังนี้ 1) การขาดความเข้าใจและการยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม นักเรียนครู และบุคลากร อาจมีความเข้าใจและการยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การขาดความเข้าใจนี้อาจทำให้เกิดการแบ่งแยกหรือความขัดแย้งในโรงเรียน ซึ่งส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน 2) ข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรและการสนับสนุนโรงเรียนพระปริยัติธรรม อาจขาดทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม เช่น ขาดหนังสือเรียน สื่อการสอน และกิจกรรมที่เหมาะสมกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทำให้การเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเข้าใจในวัฒนธรรมอื่น ๆ ทำได้ยาก 3) การขาดการพัฒนาบุคลากรในด้านความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย ครูและบุคลากรการศึกษา อาจไม่ได้รับการอบรมหรือพัฒนาความรู้ในเรื่อง



การจัดการศึกษาที่เน้นความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนที่มาจากพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย 4) ความท้าทายในการปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม หลักสูตรที่ใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมอาจไม่ครอบคลุมหรือไม่เหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรมของนักเรียนทุกคน ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่เท่าเทียมกัน นักเรียนบางกลุ่มอาจรู้สึกว่าการเรียนการสอนไม่เกี่ยวข้องหรือไม่สะท้อนถึงชีวิตและวัฒนธรรมของตน 5) อคติทางวัฒนธรรมและการเลือกปฏิบัติ ในบางกรณี อาจมีการแสดงออกถึงอคติทางวัฒนธรรม การเลือกปฏิบัติ หรือการไม่ยอมรับวัฒนธรรมอื่น ๆ ทั้งในระดับครูและนักเรียน ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในโรงเรียนและทำให้เกิดการแบ่งแยก 6) ความแตกต่างทางภาษาในจังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ นักเรียนอาจมาจากพื้นเพที่มีภาษาพื้นเมืองต่างกัน การใช้ภาษากลางในการสอนอาจทำให้บางกลุ่มนักเรียนรู้สึกถูกกลืนหรือไม่เข้าใจเนื้อหาการเรียนอย่างเต็มที่ 7) ความท้าทายทางด้านศาสนาและวัฒนธรรม เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีพื้นฐานในพระพุทธศาสนา อาจมีความท้าทายในการรวมการศึกษาและการปฏิบัติที่เคารพศาสนาและวัฒนธรรมอื่น ๆ ทำให้การเรียนรู้ตามแนวคิดพหุวัฒนธรรมต้องพยายามหลีกเลี่ยงการบังคับใช้หรือการยึดยึดแนวคิดทางศาสนาที่ไม่สอดคล้องกับความเชื่อของนักเรียนบางกลุ่ม 8) ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนและครอบครัว การมีส่วนร่วมของชุมชนและครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาแนวคิดพหุวัฒนธรรม แต่ในบางครั้งอาจมีการขาดการสนับสนุนหรือความเข้าใจจากชุมชนและครอบครัวที่ไม่คุ้นเคยกับแนวคิดดังกล่าว สุรศักดิ์ วงศ์ชา และศักดิ์ชาย ทันติ (2564) เพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเข้าใจและยอมรับความหลากหลาย พัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมและให้การอบรมแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและครอบครัวในการสนับสนุนการศึกษาในทิศทางนี้ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2562)

จากบริบทที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจ และมองเห็นความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม โดยการวิจัยดังกล่าวนี้มุ่งเน้นศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และเพื่อเปรียบเทียบ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เขต 6 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คณะสงฆ์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาต่อไปในอนาคต

## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

## กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

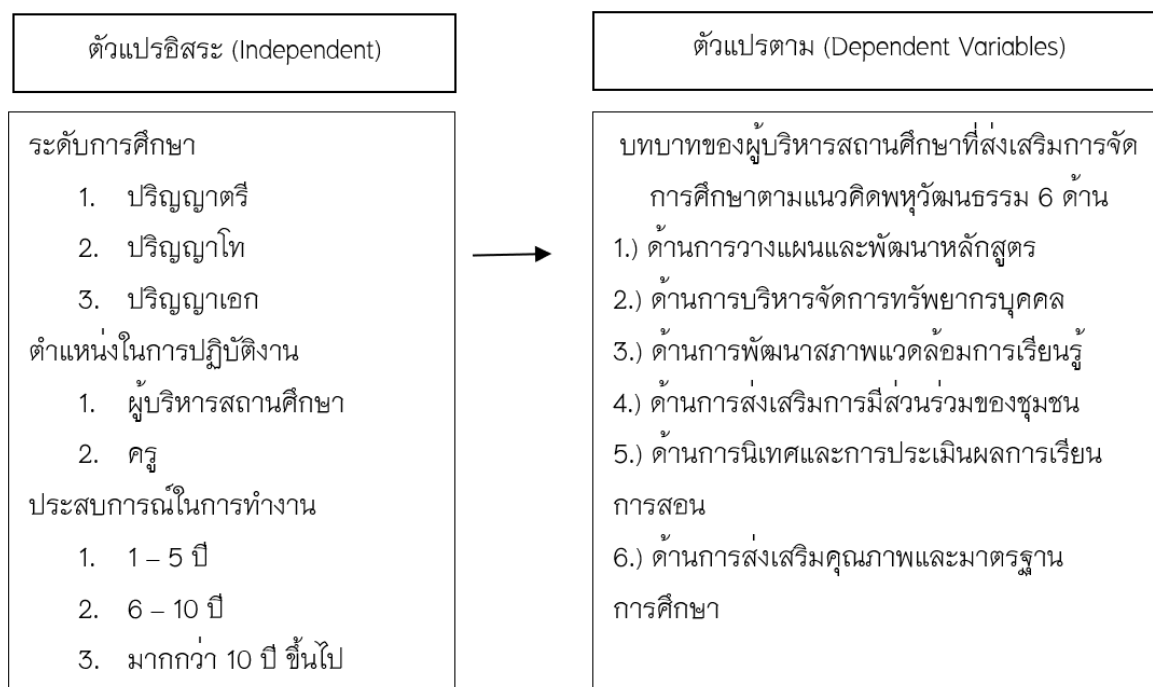
1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม ที่แตกต่างกัน

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน มีการส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม ที่แตกต่างกัน

4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม ที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิด พหุวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 ดังแสดงในภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีวิทยาการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 รูป/คน และครู จำนวน 184 รูป/คน รวม 216 รูป/คน สังกัด กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 (สำนักเขตพื้นที่การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Krejcie & Morgan (1970) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 รูป/คน และครู จำนวน 125 รูป/คน รวม 138 รูป/คน สังกัด กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ และ ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิด พหุวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล 3) ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 4) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน 5) ด้านการนิเทศและการประเมินผลการเรียนการสอน 6) ด้านการส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา แบบสอบถามเป็น แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967 อ้างถึงใน กอบชัย ลิขิตวิบูลย์กุล, 2565, หน้า 39)

## 3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิด พหุวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งทฤษฎี เอกสาร ตำรา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยมี ความถูกต้องของภาษาที่นำมาใช้และขอคำแนะนำ สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาข้อคำถามต่อไป
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 ดร.อัครเดช ยมภักดี ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

4.3 พระครูสุจิณวรคุณ (กมล สมานิต) ผู้อำนวยการ ประสานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับ นิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้น ไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67–1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

5.1 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา

5.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับ กลุ่มที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษา อำเภอเมืองพะเยา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พะเยา เขต 6 จำนวน 30 รูป/คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.995

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือขออนุญาตพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา เมื่อได้รับหนังสือผ่านการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้วผู้วิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้บริหารสถานศึกษา และครูในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เขต 6

3. ส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) พร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยัง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เขต 6 ทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 138 ชุด และกำหนดขอรับคืนภายใน 45 วัน

4. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) และประสานงานต่าง ๆ ผ่านโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้รับการตอบกลับร้อยละร้อย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่า (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบค่าความแปรปรวน (F-test) และการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ (Scheffe)

#### ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 ภาพรวมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม

| บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม<br>การจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม | n = 138   |      | แปลผล | ลำดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|-------|
|                                                                             | $\bar{X}$ | S.D. |       |       |
| 1. ด้านการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร                                            | 3.74      | 0.51 | มาก   | 1     |
| 2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล                                         | 3.68      | 0.53 | มาก   | 3     |
| 3. ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้                                       | 3.68      | 0.52 | มาก   | 2     |
| 4. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน                                     | 3.63      | 0.54 | มาก   | 5     |
| 5. ด้านการนิเทศและการประเมินผลการเรียนการสอน                                | 3.63      | 0.51 | มาก   | 4     |
| 6. ด้านการส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา                                  | 3.62      | 0.55 | มาก   | 6     |
| รวมเฉลี่ย                                                                   | 3.66      | 0.53 | มาก   |       |

จากตาราง 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.52)

= 3.68, S.D. = 0.52) ถัดมาคือ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}$  = 3.68, S.D. = 0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}$  = 3.62, S.D. = 0.55)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน

**ตาราง 2** แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เขต 6 โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตามระดับการศึกษา

| ด้าน                                      | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | MS    | F      | p-value |
|-------------------------------------------|------------------|--------|-----|-------|--------|---------|
| ด้านการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร             | ระหว่างกลุ่ม     | 3.69   | 2   | 1.845 | 7.666* | 0.001   |
|                                           | ภายในกลุ่ม       | 32.491 | 135 | 0.241 |        |         |
|                                           | โดยรวม           | 36.18  | 137 |       |        |         |
| ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล          | ระหว่างกลุ่ม     | 1.925  | 2   | 0.962 | 3.606* | 0.03    |
|                                           | ภายในกลุ่ม       | 36.03  | 135 | 0.267 |        |         |
|                                           | โดยรวม           | 37.955 | 137 |       |        |         |
| ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้        | ระหว่างกลุ่ม     | 2.656  | 2   | 1.328 | 5.144* | 0.007   |
|                                           | ภายในกลุ่ม       | 34.843 | 135 | 0.258 |        |         |
|                                           | โดยรวม           | 37.498 | 137 |       |        |         |
| ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน      | ระหว่างกลุ่ม     | 3.369  | 2   | 1.684 | 6.228* | 0.003   |
|                                           | ภายในกลุ่ม       | 36.514 | 135 | 0.27  |        |         |
|                                           | โดยรวม           | 39.883 | 137 |       |        |         |
| ด้านการนิเทศและการประเมินผลการเรียนการสอน | ระหว่างกลุ่ม     | 1.991  | 2   | 0.996 | 3.954* | 0.021   |
|                                           | ภายในกลุ่ม       | 33.992 | 135 | 0.252 |        |         |
|                                           | โดยรวม           | 35.983 | 137 |       |        |         |
| ด้านการส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา   | ระหว่างกลุ่ม     | 4.151  | 2   | 2.076 | 7.521* | 0.001   |
|                                           | ภายในกลุ่ม       | 37.254 | 135 | 0.276 |        |         |
|                                           | โดยรวม           | 41.405 | 137 |       |        |         |
| บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา                | ระหว่างกลุ่ม     | 2.867  | 2   | 1.434 | 6.053* | 0.003   |
|                                           | ภายในกลุ่ม       | 31.978 | 135 | 0.237 |        |         |
|                                           | โดยรวม           | 34.846 | 137 |       |        |         |

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติ

ธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล 3) ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 4) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน 5) ด้านการนิเทศและการประเมินผลการเรียนการสอน 6) ด้านการส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe

**ตาราง 3** แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพัฒนาธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบที (t-test) จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่

| บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา<br>ที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิด<br>พัฒนาธรรม | ผู้บริหาร   |             | ครู         |             | t           | p           |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                                                               | $\bar{X}$   | S.D.        | $\bar{X}$   | S.D.        |             |             |
| 1. ด้านการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร                                              | 3.73        | 0.71        | 3.75        | 0.48        | .046        | 0.83        |
| 2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล                                           | 3.66        | 0.59        | 3.68        | 0.52        | 0.41        | 0.52        |
| 3. ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้                                         | 3.66        | 0.68        | 3.69        | 0.50        | 0.06        | 0.81        |
| 4. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน                                       | 3.58        | 0.69        | 3.64        | 0.51        | 0.26        | 0.61        |
| 5. ด้านการนิเทศและการประเมินผลการเรียน<br>การสอน                              | 3.65        | 0.55        | 3.63        | 0.51        | 0.81        | 0.37        |
| 6. ด้านการส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน<br>การศึกษา                                | 3.60        | 0.71        | 3.62        | 0.52        | 0.76        | 0.39        |
| <b>รวมเฉลี่ย</b>                                                              | <b>3.65</b> | <b>0.64</b> | <b>3.67</b> | <b>0.48</b> | <b>0.27</b> | <b>0.61</b> |

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ค่าเฉลี่ยของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพัฒนาธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เขต 6 โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบที (t-test) จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

**ตาราง 4** แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

| ด้าน                                      | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | MS    | F     | p-value |
|-------------------------------------------|------------------|--------|-----|-------|-------|---------|
| ด้านการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร             | ระหว่างกลุ่ม     | 0.09   | 2   | 0.045 | 0.169 | 0.845   |
|                                           | ภายในกลุ่ม       | 36.09  | 135 | 0.267 |       |         |
|                                           | โดยรวม           | 36.18  | 137 |       |       |         |
| ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล          | ระหว่างกลุ่ม     | 0.346  | 2   | 0.173 | 0.621 | 0.539   |
|                                           | ภายในกลุ่ม       | 37.609 | 135 | 0.279 |       |         |
|                                           | โดยรวม           | 37.955 | 137 |       |       |         |
| ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้        | ระหว่างกลุ่ม     | 0.266  | 2   | 0.133 | 0.483 | 0.618   |
|                                           | ภายในกลุ่ม       | 37.232 | 135 | 0.276 |       |         |
|                                           | โดยรวม           | 37.498 | 137 |       |       |         |
| ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน      | ระหว่างกลุ่ม     | 0.137  | 2   | 0.068 | 0.233 | 0.793   |
|                                           | ภายในกลุ่ม       | 39.746 | 135 | 0.294 |       |         |
|                                           | โดยรวม           | 39.883 | 137 |       |       |         |
| ด้านการนิเทศและการประเมินผลการเรียนการสอน | ระหว่างกลุ่ม     | 0.386  | 2   | 0.193 | 0.733 | 0.482   |
|                                           | ภายในกลุ่ม       | 35.597 | 135 | 0.264 |       |         |
|                                           | โดยรวม           | 35.983 | 137 |       |       |         |
| ด้านการส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา   | ระหว่างกลุ่ม     | 0.149  | 2   | 0.075 | 0.244 | 0.784   |
|                                           | ภายในกลุ่ม       | 41.256 | 135 | 0.306 |       |         |
|                                           | โดยรวม           | 41.405 | 137 |       |       |         |
| บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา                | ระหว่างกลุ่ม     | 0.211  | 2   | 0.105 | 0.411 | 0.664   |
|                                           | ภายในกลุ่ม       | 34.635 | 135 | 0.257 |       |         |
|                                           | โดยรวม           | 34.846 | 137 |       |       |         |

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เขต 6 ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล 3) ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 4) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน 5) ด้านการนิเทศและการประเมินผลการเรียนการสอน 6) ด้านการส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน



## อภิปรัชญา

ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพุทธวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะเป็น ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความเป็นผู้นำที่สามารถผสมผสานความรู้ทางโลกและทางธรรม พร้อมทั้งเป็นผู้ที่สามารถปรับตัว และส่งเสริมการศึกษาในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการเตรียมพร้อมนักเรียนให้เข้าใจและยอมรับ ความแตกต่างในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารและครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สร้าง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเข้าใจและยอมรับความหลากหลาย พัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมและให้การอบรม แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการศึกษาตามแนวคิดพุทธวัฒนธรรม และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของชุมชนและครอบครัวในการสนับสนุนการศึกษาในทิศทางนี้ ซึ่งผลการวิจัย สอดคล้องกับ พระวิสุทธิ วิฑูริย์วิสุทธิ และ คณะ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิด พุทธวัฒนธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ตอบสนองต่อชุมชนและสืบทอดบุคลากรทางพุทธศาสนา พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพุทธวัฒนธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง บูรณาการหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับหลักสูตรทางพุทธศาสนา โดยให้นักเรียนมีการกระบวนการ ปฏิบัติการจริงในชุมชน ใช้สื่อท้องถิ่นในการเรียนรู้ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับชุมชนทั้งที่เป็นภูมิปัญญาและเป็น ฐานระดมทรัพยากร 2) เป้าหมายของการจัดการศึกษา พบว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรมทั้ง 4 แห่งมีเป้าหมายเพื่อให้ นักเรียนเป็นคนดี อยู่ในศีลคุณธรรม มากกว่าการแข่งขันทางวิชาการ เพราะนักเรียนที่เข้าบวชเรียนส่วนใหญ่มีฐานะ ยากจน มีปัญหาทางครอบครัว บางรูปไม่สามารถอ่านออกเขียนได้ จึงทำให้มีการจัดการศึกษาตามลักษณะของเด็ก เน้น การสามารถช่วยเหลือตนเองและอยู่ในสังคม และพุทธศาสนาได้ และสอดคล้อง กับพระคณวศิษฐ์ วัฒนธีระกาญจน์ (2565) ได้ ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก สามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขต การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสมรรถนะขององค์กร ด้านการกำกับ ติดตาม ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำทาง วิชาการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพุทธวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพุทธวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษา ความคิดเห็นต่อสภาพบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ พระครูเหมเจติยาภิบาล (โสฬิทธิ์ อินฺทโสภิต/แซ่ภู) (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพุทธวัฒนธรรมโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัด การศึกษาตามแนวคิดพุทธวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เขต 6 จำแนกตาม

ระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล 3) ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 4) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน 5) ด้านการนิเทศและการประเมินผลการเรียนการสอน 6) ด้านการส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับ พระตฤณศิริ วุฒินิธีระกาญจน์ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสมรรถนะขององค์กร ด้านการกำกับ ติดตาม ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5 จำแนกตาม ระดับการศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพุทธวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6 เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับ พระตฤณศิริ วุฒินิธีระกาญจน์ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสมรรถนะขององค์กร ด้านการกำกับ ติดตาม ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีความแตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพุทธวัฒนธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เขต 6 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ อิสรา พิมศิริ และบุญช่วย ศิริเกษ (2562) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเขต 19 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเขต 19 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษาด้านการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร พบว่า ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินและปรับปรุงหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ
2. ผลการศึกษาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล พบว่า สร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนานวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนที่ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรมของผู้เรียน
3. ผลการศึกษาด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ พบว่า การจัดสรรทรัพยากรการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการของครู เกี่ยวกับทรัพยากรที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการจัดสถานศึกษา ทุกปี ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน
4. ผลการศึกษาด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่า ชุมชนไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ดังนั้น จัดกิจกรรมหรือสัมมนาเพื่อให้ชุมชนตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ รวมถึงประโยชน์ที่ชุมชนจะได้รับจากการมีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าว
5. ผลการศึกษาด้านการนิเทศและการประเมินผลการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารมีการนำผลการนิเทศและการประเมินมาใช้ในการวางแผนพัฒนาครูรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมประสิทธิภาพในการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ทำให้เกิดการเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และก่อให้เกิดผลขั้นสุดท้าย คือ การศึกษาของเด็กก้าวไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในการส่งเสริมการเรียนการสอนที่สนับสนุนและเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการนำแนวคิดพหุวัฒนธรรมมาปรับใช้ในการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำแนวคิดพหุวัฒนธรรมมาใช้ในการบริหารการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เช่น ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้บริหาร การฝึกอบรมของครู และความร่วมมือจากชุมชน
3. ควรศึกษาแนวทางในการบริหารการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ที่สนับสนุนการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมพหุวัฒนธรรม และวิธีการที่ผู้บริหารสามารถจัดการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์และเอาใจใส่ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดียิ่งจาก ดร.กษิฏญ์ มีพรหม ตลอดจนคณาจารย์ทุก ๆ ท่าน พี่ ๆ เจ้าหน้าที่ทุกคน ในบัณฑิตวิทยาลัยวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง รวมทั้งให้คำแนะนำองค์ความรู้แนวทางในการศึกษาค้นคว้ามาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ อีกทั้งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบเครื่องมือ และทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลสำคัญแก่ผู้วิจัย จนช่วยให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี ขอขอบคุณโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เขต 6 ทุกท่านที่ให้คำแนะนำ องค์ความรู้เกี่ยวกับส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรมจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- กอบชัย ลีพิสิษฐ์สกุล. (2565). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 15(3), 45–60. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal/article/view/123456>
- พระครูเหมเจติยาภิบาล โสพิทร์ อินฺทโสภโธ/แช่ม. (2566). โมเดลสมการโครงสร้างผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวคิดพุทธวัฒนธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาคุฏฐบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระดณฺเฑศิณี วัฒนธีระกาญจน์. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5. วารสารปัญญาปนิธาน, 5(2), 1–15. นครราชสีมา: วิทยาลัยสงฆ์ นครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/panya-thjo/article/view/257513>
- พระวิสิษฐ์ สิวติวิสิฐ, และคณะ. (2561). การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่ตอบสนองต่อชุมชนและสืบทอดบุคลากรทางพุทธศาสนา. วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 3(1), 1–15. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NBJ/article/view/252919>
- สำนักเขตพื้นที่การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6. (2567). สถิติข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แยกรายแห่ง ประจำปีการศึกษา 2567 ครั้งที่ 1 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567). เชียงราย: สำนักเขตพื้นที่การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เชียงราย เขต 6.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2562). แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: กองพุทธศาสนศึกษา ฝ่ายการศึกษาพระปริยัติธรรม.
- สุรศักดิ์ วงศ์ษา และศักดิ์ชาย ทันติ. (2564). การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีทฤษฎีฐานราก: แนวความคิด วิธีการและข้อพึงระวัง. วารสารศิลปะศาสตร์ปริทัศน์, 15(1), 117–130.
- อิสรา พิมพ์ศรี และบุญช่วย ศิริเกษ. (2562). บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 9(6), 16.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). "Determining sample size for research activities". *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.

## การศึกษาการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

### A study of organizational engagement in schools under the office of Chiangrai secondary educational service area

มะเน็ด กันทะเนตร<sup>1\*</sup> และ กษิฏิภรณ์ มีพรหม<sup>2</sup>

Maned kantantet<sup>1\*</sup> and Kasidit Meeprom<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการสร้าง ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบการสร้าง ความผูกพันในองค์กรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane โดยการสุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 306 คน รวม 326 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2567 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-test) แบบ Independent การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว, f-test โดยใช้การทดสอบรายคู่ LSD

ผลการศึกษาพบว่า

1. การศึกษาการสร้าง ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาการสร้าง ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ความผูกพันในองค์กร, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

<sup>1</sup> นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\* Corresponding author : Manedkantantet@gmail.com

## Abstract

This study aimed to 1) study the current status of organizational engagement in educational institutions under the Office of the Secondary Education Area, Chiang Rai, and 2) compare organizational engagement in educational institutions under the Office of the Secondary Education Area, Chiang Rai, classified by position and work experience. The sample group used in this research was determined by the sample size according to Yamane's formula using stratified random sampling. The sample group consisted of 20 school administrators and 306 teachers, totaling 326 people, under the Office of the Secondary Education Area, Chiang Rai, academic year 2024. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in the research include mean, standard deviation, independent t-test, one-way analysis of variance (One-way ANOVA) using LSD.

The results of the study found that:

1. The study of organizational engagement in educational institutions under the Office of the Secondary Education Area, Chiang Rai, was at a high level overall.
2. The results of the comparative study on the creation of organizational commitment in educational institutions under the Office of the Secondary Education Area, Chiang Rai, classified by position and work experience, found that there were significant differences at a statistical level of 0.05.

**Keywords:** Organizational commitment, Office of Chiang Rai Secondary Educational Service Area.

## บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบัน และอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทย (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทหลักในการจัดการศึกษา ซึ่งสิ่งที่จะบ่งชี้ว่าการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนกับภารกิจหลักที่สำคัญของสถานศึกษาคือการจัดการเรียนการสอนทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจให้ความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมาก จำเป็นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักพัฒนาตนเองในการโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคคลทั่วไป และเข้าใจสังคมได้ดี ผู้บริหารคือบุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อนระบบงานวิชาการเพื่อให้กลไกในสถานศึกษาได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความผูกพันในงาน (Work engagement) ก็เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีผลลัพธ์ในงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะทำงานด้วยความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคพัฒนาดตนเองเพื่อความเชี่ยวชาญในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจของพนักงาน



ในทางบวกที่แสดงออกถึงการทำงานด้วยความกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง และรู้สึกถึงว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะเข้าใจว่างานของพวกเขามีส่วนสนับสนุน เป้าหมายโดยรวมขององค์กรอย่างไร และรู้สึกว่าการงานของพวกเขามีความหมายและมีความสำคัญ จึงปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร และพนักงานที่มีความยึดมั่น ผูกพันในงานจะแสดงออกด้วยลักษณะดังต่อไปนี้ 1) ความขยันขันแข็งในการทำงาน พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก 2) การทุ่มเทอุทิศตนในการทำงาน พนักงานรับรู้ว่าการงานที่มีความสำคัญ มีแรงจูงใจในการทำงานมีความกระตือรือร้นอุทิศตนเพื่อการทำงานอย่างเต็มความสามารถ 3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ตั้งใจปฏิบัติงานมีความจดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานจนรู้สึกถึงว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถแยกแยะงานออกจากชีวิตส่วนตัวได้ ความผูกพันในงานนั้นมีส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างให้พนักงานออกจากชีวิตส่วนตัวได้ ความผูกพันในงานนั้นมีส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างให้พนักงานทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ร่วมกันได้ในระยะยาวขึ้น การเสริมสร้าง Employee Engagement ให้เกิดขึ้นกับองค์กรเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ และยังเป็นการช่วยให้เกิด Feedback ในด้านต่าง ๆ ที่เป็นข้อมูลที่สำหรับการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนองค์กรด้วยเช่นกัน แล้วการสร้าง Employee Engagement นั้นก็ไม่ใช่หน้าที่ของแผนกใดแผนกหนึ่ง หรือคนใดคนหนึ่ง แต่ควรเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่ร่วมแรงร่วมใจกันผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งการมี Employee Engagement ที่ดีนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นพลังสำคัญในการทำงานของทุกคน และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้ รวมถึงสร้างพลังขับเคลื่อนอันยิ่งใหญ่และมีประสิทธิภาพ ที่จะผลักดันองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปอย่างยั่งยืนในที่สุด (อรพินทร์ ชูชม, 2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย รับผิดชอบการบริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พื้นที่จังหวัดเชียงราย 18 อำเภอ ได้แก่ 1. อำเภอเมือง 2. อำเภอเวียงชัย 3. อำเภอแม่ลาว 4. อำเภอแม่จัน 5. อำเภอดอยหลวง 6. อำเภอพาน 7. อำเภอพญาเม็งราย 8. อำเภอเวียงเชียงรุ้ง 9. อำเภอป่าแดด 10. อำเภอแม่สรวย 11. อำเภอเชียงแสน 12. อำเภอขุนตาล 13. อำเภอแม่สาย 14. อำเภอเทิง 15. อำเภอแม่ฟ้าหลวง 16. อำเภอเวียงป่าเป้า 17. อำเภอเวียงแก่น 18. อำเภอเชียงของ โดยมีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 41 โรงเรียน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 34 ที่บัญญัติให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 โดยมี วิสัยทัศน์ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยภายใต้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2567)

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากร และองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การเติบโตในอาชีพ และการคงอยู่ของบุคลากร ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษาภายใต้สังกัด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันในองค์กร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพ และเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลไปใช้พัฒนา วางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามความรู้



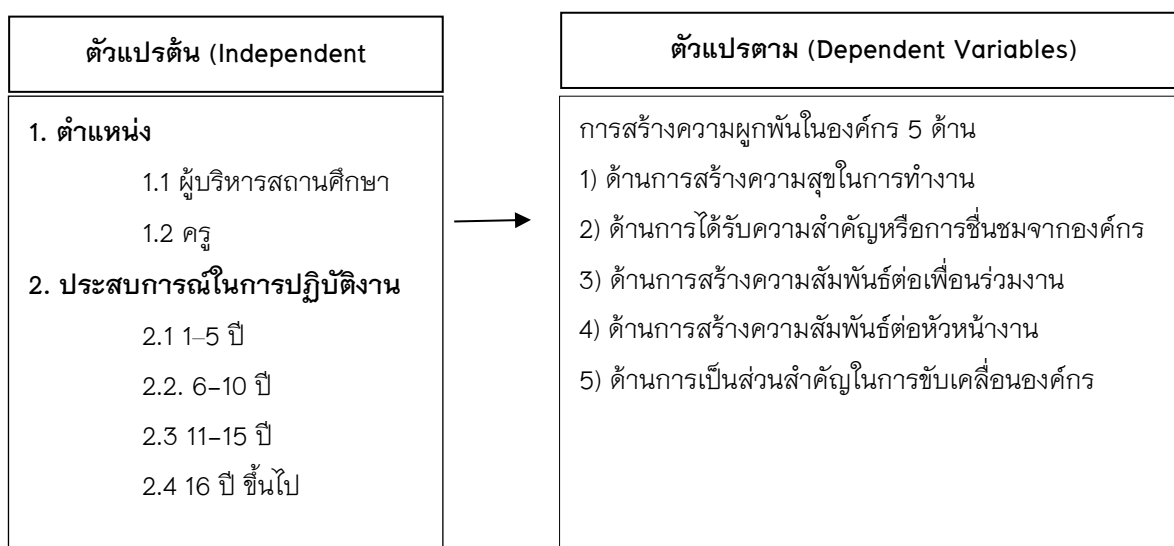
ความสามารถ มีความสุข และได้ผลลัพธ์การปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษาต้องการ เน้นการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในองค์กร รวมถึงทราบข้อมูลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรด้วย

### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการสร้าง ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้าง ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เชียงราย จำแนกตาม ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

### กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การศึกษาการสร้าง ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ดังแสดงในภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีวิทยาการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 105 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,663 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,768 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 306 คน รวม 326 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ปีการศึกษา 2567

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จาก วิทยาลัย การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เมื่อได้รับหนังสือผ่านการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ผู้วิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัย ดำเนินการเก็บข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจาก วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

2. ส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) พร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ทุกโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความ อนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 326 ชุด ได้ตอบกลับมา 326 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

#### **ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ**

1. นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญ คำนวณหาค่าดัชนีความ สอดคล้อง (Index Of Congruence: IOC) ได้รับการประเมินความสอดคล้อง จากผู้เชี่ยวชาญ โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า (IOC : Index of Item Objective Congruence) ตั้งแต่ 0.67 – 1.00

2. นำแบบสอบถามปรับปรุง และแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปเสนออาจารย์ที่ ปรัชญาพิจารณาเพื่อขอความเห็นชอบ

3. ยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

4. หาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทำการตรวจสอบแล้ว และมีความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-Out) กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำนวน 30 คน ซึ่ง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach (1990 อ้างอิงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ทั้งฉบับ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.977

5. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ผ่านการทดลองใช้ และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ กำหนด เพื่อนำผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่า (t-test) แบบ Independent การทดสอบค่าความแปรปรวน (f-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าความแตกต่างที่มีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)

## ผลการศึกษา

1. จากการศึกษาสภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชิงราย แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา ดังตาราง 1

**ตาราง 1** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย โดยภาพรวม

| สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กร                  | n = 326   |      | แปลผล      |
|-------------------------------------------------|-----------|------|------------|
|                                                 | $\bar{X}$ | S.D. |            |
| 1. ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน                | 4.14      | 0.58 | มาก        |
| 2. ด้านการได้รับความสำคัญหรือการชื่นชมจากองค์กร | 4.17      | 0.56 | มาก        |
| 3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน     | 4.21      | 0.57 | มาก        |
| 4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน        | 4.16      | 0.58 | มาก        |
| 5. ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร    | 4.16      | 0.61 | มาก        |
| <b>รวมเฉลี่ย</b>                                | 4.17      | 0.55 | <b>มาก</b> |

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ด้านการได้รับความสำคัญหรือการชื่นชมจากองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.56) ถัดมาคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.58) และ ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.58) ตามลำดับ

2. จากการเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชิงราย แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา ดังตาราง 2

**ตาราง 2** แสดงผลการเปรียบเทียบการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบที (t – test) จำแนกตามตำแหน่ง

| การสร้างความผูกพันในองค์กร                      | ผู้บริหารสถานศึกษา |      | ครู       |      | t     | p    |
|-------------------------------------------------|--------------------|------|-----------|------|-------|------|
|                                                 | $\bar{X}$          | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |       |      |
| 1. ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน                | 4.06               | 0.52 | 4.15      | 0.59 | 0.35  | 0.55 |
| 2. ด้านการได้รับความสำคัญหรือการชื่นชมจากองค์กร | 4.04               | 0.56 | 4.17      | 0.56 | 0.05  | 0.82 |
| 3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน     | 4.09               | 0.58 | 4.21      | 0.57 | 0.30  | 0.58 |
| 4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน        | 4.01               | 0.53 | 4.17      | 0.58 | 0.05  | 0.83 |
| 5. ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร    | 3.98               | 0.57 | 4.17      | 0.62 | 0.04* | 0.84 |
| <b>รวมเฉลี่ย</b>                                | 4.04               | 0.51 | 4.17      | 0.55 | 0.01* | 0.93 |

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 3** แสดงผลการเปรียบเทียบการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบแบบเอฟ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว, f-test โดยใช้การทดสอบรายคู่ LSD จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

| การสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กร            |              | SS     | df     | MS   | F     | Sig.  |
|----------------------------------------------|--------------|--------|--------|------|-------|-------|
| ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน                | ระหว่างกลุ่ม | 2.10   | 3.00   | 0.70 | 2.07  | 0.10  |
|                                              | ภายในกลุ่ม   | 108.88 | 322.00 | 0.33 |       |       |
|                                              | โดยรวม       | 110.98 | 325.00 |      |       |       |
| ด้านการได้รับความสำคัญหรือการชื่นชมจากองค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 4.01   | 3.00   | 1.33 | 4.32* | 0.00  |
|                                              | ภายในกลุ่ม   | 99.58  | 322.00 | 0.30 |       |       |
|                                              | โดยรวม       | 103.60 | 325.00 |      |       |       |
| ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน     | ระหว่างกลุ่ม | 3.74   | 3.00   | 1.24 | 4.00* | 0.00  |
|                                              | ภายในกลุ่ม   | 100.34 | 322.00 | 0.31 |       |       |
|                                              | โดยรวม       | 104.08 | 325.00 |      |       |       |
| ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน        | ระหว่างกลุ่ม | 3.02   | 3.00   | 1.00 | 3.11* | 0.02  |
|                                              | ภายในกลุ่ม   | 104.46 | 322.00 | 0.32 |       |       |
|                                              | โดยรวม       | 107.49 | 325.00 |      |       |       |
| ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร    | ระหว่างกลุ่ม | 3.55   | 3.00   | 1.18 | 3.21* | 0.06  |
|                                              | ภายในกลุ่ม   | 118.68 | 322.00 | 0.36 |       |       |
|                                              | โดยรวม       | 122.23 | 325.00 |      |       |       |
| การสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม   | ระหว่างกลุ่ม | 3.14   | 3.00   | 1.04 | 3.53* | 0.01* |
|                                              | ภายในกลุ่ม   | 95.39  | 322.00 | 0.29 |       |       |
|                                              | โดยรวม       | 98.53  | 325.00 |      |       |       |

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการได้รับ

ความสำคัญหรือการชื่นชมจากองค์กร ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบรายคู่ด้านที่มีความแตกต่างกันโดยวิธี การทดสอบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญน้อยที่สุด LSD ดังที่แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) การสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

**ตาราง 4** แสดงผลการทดสอบรายคู่ของการสร้างความผูกพันในองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

| การสร้างความผูกพันในองค์กร                           | ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กร |          |          |             |
|------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------------|----------|----------|-------------|
|                                                      |                           | 1-5 ปี                         | 6-10 ปี  | 11-15 ปี | 16 ปีขึ้นไป |
| ด้านการได้รับ<br>ความสำคัญหรือการ<br>ชื่นชมจากองค์กร | 1-5 ปี                    | -                              |          |          |             |
|                                                      | 6-10 ปี                   | 0.17997                        | -        |          |             |
|                                                      | 11-15 ปี                  | .29922*                        | 0.11925  | -        |             |
|                                                      | 16 ปีขึ้นไป               | 0.08013                        | -0.09984 | -.21910* | -           |
| ด้านการสร้าง<br>ความสัมพันธ์ต่อ<br>เพื่อนร่วมงาน     | 1-5 ปี                    | -                              |          |          |             |
|                                                      | 6-10 ปี                   | .20480*                        | -        |          |             |
|                                                      | 11-15 ปี                  | .27476*                        | 0.06996  | -        |             |
|                                                      | 16 ปีขึ้นไป               | 0.06481                        | -0.13999 | -.20995* | -           |
| ด้านการสร้าง<br>ความสัมพันธ์ต่อ<br>หัวหน้างาน        | 1-5 ปี                    | -                              |          |          |             |
|                                                      | 6-10 ปี                   | 0.17002                        | -        |          |             |
|                                                      | 11-15 ปี                  | .25466*                        | 0.08464  | -        |             |
|                                                      | 16 ปีขึ้นไป               | 0.06418                        | -0.10584 | -.19048* | -           |

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทำการทดสอบรายคู่ของการสร้างความผูกพันในองค์กร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการได้รับความสำคัญหรือการชื่นชมจากองค์กร 1-5 ปี แตกต่างกับ 11-15 ปี และ 11-15 ปีแตกต่างกับ 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 1-5 ปี ,6-10 ปี และ 11-15 ปี แตกต่างกับ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน 1-5 ปี แตกต่างกับ 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สรุปและอภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดสร้างโครงสร้าง

การบริหาร และรูปแบบการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วม มีการสร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์กร มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมของบุคลากรในกลุ่มที่มีที่มาแตกต่างกัน ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อจะได้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข สร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน และคำนึงถึงสภาวะทางจิตใจของครู และบุคลากรในสถานศึกษาทางบวกที่แสดงออกถึงการทำงาน ด้วยความกระตือรือร้น ชยันต์แข็ง และรู้สึกถึงว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ ยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กร มีความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปแบบของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ด้วยความเต็มใจในขณะที่ปฏิบัติงาน และยึดถือองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปในทำนองเดียวกับ (รชาเศรษฐ์ ศิระวรรณพัฒน์, 2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์การทหารราบ กองทัพบกไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์การทหารราบ กองทัพบกไทย อยู่ในระดับมากที่สุด 2) แรงจูงในการปฏิบัติราชการ มีอิทธิพลเชิง สาเหตุร่วมต่อความผูกพันขององค์กร ข้าราชการทหารมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำองค์กร และความสุขในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ 3) ได้แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์การทหารราบ กองทัพบกไทย มีลักษณะเป็นภาพแผนภูมิ ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการที่มีอิทธิพลรวมมากที่สุด เป็นฐานผลักดันอยู่ล่างสุดมีวัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำองค์กร อยู่ตรงกลาง และความสุขในการปฏิบัติราชการช่วยส่งเสริมองค์กรอยู่ในระดับบนด้วย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารต้องประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ความสามัคคีในองค์กร ความจงรักภักดีในองค์กร และความทุ่มเทในการทำงาน ผลการวิจัยมีประโยชน์ส่งผลต่อส่วนราชการในกรมกำลังพลทหารบก กรมสวัสดิการทหารบกใช้ประโยชน์ได้เป็นแนวทางด้านการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันของข้าราชการทหารให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

#### 1.1 ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า การสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกสนุกเพลิดเพลินไปกับการทำงาน อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการบริหารจัดการด้านกายภาพ จิตใจ และสังคมที่ดี เช่น การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะอาด ปลอดภัย มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น มีการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างสรรค์ และการให้กำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อภาวะทางอารมณ์ของบุคลากร ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และรู้สึกผูกพันกับองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ (Seligman, 2011) ที่เสนอองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานตามโมเดล PERMA ได้แก่ ความรู้สึกเชิงบวก (Positive Emotion) การมีส่วนร่วม (Engagement) ความสัมพันธ์ที่ดี (Relationship) การมีความหมายในงาน (Meaning) และความสำเร็จในชีวิต (Accomplishment) ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมความสุขและความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นไปในทำนองเดียวกับงานวิจัยของ (ศิริลักษณ์ บุญศิริ, 2563) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร โดยเฉพาะครูที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา และมีโอกาสแสดงออกถึงศักยภาพของตนจะรู้สึกมีคุณค่าและเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอย่างมีความสุข

## 1.2 ด้านการได้รับความสำคัญหรือการชื่นชมจากองค์กร

ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการได้รับความสำคัญหรือการชื่นชมจากองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับ สวัสดิการ เช่น สิทธิการใช้วันลา สิทธิการรักษาพยาบาล สิทธิค่าเล่าเรียนบุตร และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อาจเป็นเพราะสิทธิประโยชน์ดังกล่าวมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทั้งในด้านสุขภาพ ครอบครัว และความมั่นคงในอาชีพ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในองค์กร รู้สึกว่าองค์กรให้การดูแลเอาใจใส่ และพร้อมตอบสนองความทุ่มเทในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ (Herzberg, 1966) ในทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งระบุว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการ และความมั่นคงในงานจัดอยู่ในกลุ่ม “ปัจจัยจูงใจภายนอก” (Hygiene Factors) ที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร หากองค์กรจัดสวัสดิการได้อย่างเหมาะสม จะช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน และเสริมสร้างทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร นอกจากนี้ผลการวิจัยยังเป็นไปในทำนองเดียวกันกับ (ชุดิมา พูนสุข, 2564) ที่ศึกษาพบว่า สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่ครูได้รับจากองค์กร มีผลโดยตรงต่อระดับความผูกพันในองค์กร โดยเฉพาะในกลุ่มครูที่มีภาระด้านครอบครัว การได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมถือเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้ครูต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาว

## 1.3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า การสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมของบุคลากรในกลุ่มที่มีที่มาแตกต่างกันให้มีความสัมพันธ์ที่ดีอาจเป็นเพราะในสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เน้นการมีส่วนร่วม เช่น กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ การเดินทางศึกษาดูงาน หรือกิจกรรมสันทนาการในวันสำคัญต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมความเข้าใจกัน ลดความขัดแย้ง และสร้างความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน แม้บุคลากรจะมาจากพื้นฐานที่แตกต่างกันในด้านวัย ประสบการณ์ หรือวัฒนธรรมองค์กรเดิม สอดคล้องกับแนวคิดของ (McMillan, 1986) และ (Chavis, 1986) เกี่ยวกับ “Sense of Community” ที่ระบุว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นไปในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ (วรรณภา ศรีสุข, 2561) ที่ได้ศึกษาพบว่า การมีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรของครู โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และหลากหลาย จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้าหากัน และทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 1.4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า การสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการใช้ภาษาที่ไพเราะ ถูกกาลเทศ ให้ความเป็นกันเอง วางตัวเหมาะสมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน ซึ่งภาษาที่ใช้ในการสื่อสารไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดข้อมูล แต่ยังเป็นตัวสะท้อนวัฒนธรรมองค์กรที่ให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่า มีความไว้วางใจ และพร้อมร่วมมือกับหัวหน้างานอย่างเต็มที่



สอดคล้องกับแนวคิดของ (Likert, 1961) ที่กล่าวถึงระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ว่าผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยให้เกิดความไว้วางใจในหมู่สมาชิกขององค์กร และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นไปในทำนองเดียวกับงานวิจัยของ (ภาณุวัฒน์ แสงศรีจันทร์, 2562) ซึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ที่ระหว่างครูกับผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในองค์กร โดยเฉพาะเมื่อผู้บริหารมีการสื่อสารด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ให้เกียรติ และเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในผู้นำ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

#### 1.5 ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

การสร้าง ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาให้ความไว้วางใจกับครู และบุคลากรในสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการได้รับความสำคัญจากหัวหน้า และจากองค์กรว่าตนเอง มีความสำคัญในการสร้างผลงาน ให้กับองค์กร ซึ่งอาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าวมีแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็น วางแผน หรือดำเนินกิจกรรมร่วมกับผู้บริหาร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าองค์กรเห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองสอดคล้องกับแนวคิดของ (Kahn, 1990) ซึ่งกล่าวว่า ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีความหมาย (Meaningfulness) และได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการให้ความไว้วางใจจากผู้บริหารถือเป็นกลไกสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดความผูกพัน นอกจากนี้ยังเป็นไปในทำนองเดียวกันกับผลการวิจัยของ (สิรินทิพย์ ธรรมสอน, 2563) ที่พบว่า ครูที่รู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร และมีโอกาสได้แสดงบทบาทอย่างมีอิสระในงานของตนเอง จะมีความผูกพันกับองค์กรในระดับที่สูง และพร้อมทุ่มเทแรงใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

2. ผลการเปรียบเทียบการสร้าง ความผูกพันในองค์กร ค่าเฉลี่ยของการสร้าง ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ภาพรวม ผู้บริหาร และครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้าง ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา ในภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร มีความแตกต่างกัน และด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูเป็นผู้ที่มีบทบาทต่างกันในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับแก่สังคม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา และครูจึงมีทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน แต่มีเป้าหมายเดียวกันคือการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีส่วนในการเสริมสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร มีความอดทน แก้ไขปัญหาจนสำเร็จมีความเสียสละ และอุทิศตนในการทำงานเต็มตามศักยภาพ ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความหลากหลายทางความคิดตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานซึ่งประสบการณ์ต่าง ๆ เหล่านั้น อาจส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรของสถานศึกษาไปในหลายทิศทาง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพัน และการขับเคลื่อนองค์กรยอมรับต่างกัน ผลการวิจัยนี้ไปในทำนองเดียวกับแนวคิดของ (กรกริช กุสุมาลย์, 2567) ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกรที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมี

อุดมการณ์ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1 ผลการเปรียบเทียบการสร้าง ความผูกพันในองค์กร ค่าเฉลี่ยของการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยจำแนกตามตำแหน่ง เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทและความสำคัญของตนต่อการขับเคลื่อนองค์กรที่ไม่เท่ากัน อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อระดับของความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญขององค์กร เช่น ครูผู้สอนซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนอาจรู้สึกกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ขณะที่ผู้บริหารอาจมีมุมมองเชิงยุทธศาสตร์ และรู้สึกมีอิทธิพลในระดับภาพรวมองค์กรมากกว่า ส่งผลให้การรับรู้ถึงความเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรแตกต่างกันผลการวิจัยนี้เป็นไปในทำนองเดียวกับ (เพาเรียย์ กองสิน, 2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การสร้างความผูกพันในองค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ ประชากร และแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษพบว่าการสร้างความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ผลการเปรียบเทียบการสร้าง ความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีค่าเฉลี่ย โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบรายคู่ ด้านที่มีความแตกต่างกันโดยวิธี LSD พบว่า 1. ด้านการได้รับความสำคัญหรือการชื่นชมจากองค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มผู้มีประสบการณ์ 1-5 ปี กับกลุ่ม 11-15 ปี และระหว่างกลุ่ม 11-15 ปี กับ 16 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะผู้ที่มิประสบการณ์น้อยยังอยู่ในช่วงการเรียนรู้ปรับตัว และสร้างชื่อเสียง ทำให้การได้รับการยอมรับหรือชื่นชมจากองค์กรอาจยังไม่เด่นชัดเท่าผู้มีประสบการณ์มาก ในขณะที่ผู้มีประสบการณ์มาก เช่น 11-15 ปี หรือมากกว่า 16 ปีขึ้นไป มักจะได้รับความไว้วางใจมากขึ้น มีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญ และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมากขึ้นตามลำดับความอาวุโส 2. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างกลุ่ม 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 11-15 ปี กับกลุ่ม 6-10 ปี อาจสะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ปานกลาง (6-10 ปี) อาจอยู่ในช่วง “เปลี่ยนผ่าน” หรือถูกมอบหมายภารกิจที่มากขึ้น จนอาจ ลดโอกาสในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หรือเผชิญกับแรงกดดันในการปรับสมดุลระหว่างงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่กลุ่มที่อาวุโสหน่อยหรืออาวุโสมาก อาจมีเวลา และทักษะทางสังคมที่ชัดเจนกว่า 3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน พบว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี มีความแตกต่างอย่างมี

นัยสำคัญกับกลุ่ม 11-15 ปี และกลุ่ม 16 ปีขึ้นไป ซึ่งอาจเกิดจากการที่บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย ยังไม่สามารถสร้างสายสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับผู้บริหารหรือหัวหน้าได้มากเท่ากับผู้ที่อยู่ในองค์กรมาเป็นเวลานาน ทั้งในแง่ของความไวใจ การสื่อสาร หรือโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการวิจัยนี้ตรงกับผลการศึกษาของ (ตระกูลจิตวัฒนากร, 2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี พบว่าการสร้างความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านสภาพที่ดี ด้านความมีน้ำใจ ด้านสังคมดี ด้านความผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านความสงบ ด้านปลอดภัย และด้านครอบครัวดี มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะการสร้างความสุขในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้แก่ 5 ด้าน 1) ด้านการสร้างความสุขในการทำงาน 2) ด้านการได้รับความสำคัญหรือการชื่นชมจากองค์กร 3) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน 5) ด้านการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการศึกษการสร้างความสุขในองค์กรของสถานศึกษา ไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร
2. การศึกษาการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กร
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์และเอาใจใส่ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดียิ่งจาก ดร.กษิฏวิญญู มีพรหม ตลอดจนคณาจารย์ทุก ๆ ท่าน พี่ ๆ เจ้าหน้าที่ทุกคน ในบัณฑิตวิทยาลัยวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง รวมทั้งให้คำแนะนำองค์ความรู้แนวทางในการศึกษาค้นคว้ามาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ อีกทั้งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบเครื่องมือ และทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลสำคัญแก่ผู้วิจัย จนช่วยให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี ขอขอบคุณท่านผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ทุก ๆ ท่าน ที่ได้ให้ประสบการณ์ คำแนะนำ มอบองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นพิเศษสำหรับความห่วงใยและกำลังใจจาก ครอบครัว กันทะเนตร ที่คอยห่วงใยสนับสนุนการศึกษาเพื่อรอความสำเร็จของผู้วิจัย และเป็นแรงใจสำคัญจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- กรกริช กุสุมาลย์. (2567). อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี, **วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา**. 15(1), 120–133.
- ชุดิมา ทองคำพันธุ์. (2560). การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุดิมา พูนสุข. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ตระกูล จิตวัฒนากร. (2564). การสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University** (ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ), 11(26), 156–161.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ประสานมิตร.
- เพारीย์ กองสิน. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. **วารสารวิชาการ มจร อุบลปริทรรศน์**, 9(1).
- ภาณุวัฒน์ แสงศรีจันทร์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชาเศรษฐ์ ศิระวรรณพัฒน์. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. **วารสารการบริหารและการพัฒนาการศึกษา**, 20(2), 45–58.
- วรรณภา ศรีสุข. (2561). กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริลักษณ์ บุญศิริ. (2563). ความสุขในการทำงานและความผูกพันในองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567. เชียงราย : กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูล.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สิรินทิพย์ ธรรมสอน. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

อรพินทร์ ชูชม. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2557). การวิเคราะห์โครงสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในงาน. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น**, 11(2), 75-79.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). **Leadership in organization: Handbook of industrial, work, and organizational psychology** (Vol. 2). London: Sage.

Herzberg, F. (1966). **Work and the nature of man**. Cleveland: World Publishing Company.

Kahn, W. A. (2023). 360-degree feedback to leaders. **Group and Organization Management**, 31(5), 578-600.

Likert, R. (1961). **New patterns of management**. New York: McGraw-Hill.

McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. **Journal of Community Psychology**, 14(1), 6-23. [https://doi.org/10.1002/1520-6629\(198601\)14:1<6::AID-JCOP2290140103>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/1520-6629(198601)14:1<6::AID-JCOP2290140103>3.0.CO;2-I)

Seligman, M. E. P. (2011). **Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being** (1st ed.). New York: Free Press.

**สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**  
Information Technology Competencies and Approaches to Competency  
Development of Administrators Under Chiang Rai Primary Educational Service  
Area Office 3

ยุวนันท์ สมศรี<sup>1\*</sup> และ นริศรา เสือคล้าย<sup>2</sup>

Yuwanun Somsri <sup>1\*</sup> and Narissara Suaklay <sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำนวน 332 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.836 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1) สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการใช้และบริหารและการปฏิบัติงาน ด้านการประเมิน และด้านการส่งเสริมสนับสนุน

2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมายตามบริบทสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ วางแผนการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินผลอย่างเป็นระบบ ใช้ข้อมูลในการพัฒนาการบริหาร และจัดทำคู่มือเพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง

**คำสำคัญ:** สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา

<sup>1</sup> นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\*Corresponding author : Yuwanun.som@crru.ac.th



## Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the information technology competency of school administrators in the digital era, and (2) to explore guidelines for developing such competency. The sample consisted of 332 school administrators and teachers under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, with stratified random sampling applied. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.836. Data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. Additional qualitative data were collected from five purposively selected experts through structured interviews and analyzed using content analysis.

The research findings revealed that:

(1) The overall level of information technology competency among school administrators in the digital era was high. The highest average score was in the area of vision, followed by technology utilization and administration, implementation, evaluation, and support and promotion.

(2) The proposed guidelines for developing information technology competency include having a strategic vision, setting goals based on the school context, promoting learning and collaborative networks, planning the appropriate use of technology, managing resources efficiently, conducting systematic evaluations, utilizing data for administrative improvement, and preparing manuals to support the proper use of technology.

**Keywords:** Information Technology Competency in the Digital Era, School Administrators

## บทนำ

ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างก้าวกระโดดในปัจจุบัน ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกสามารถแข่งขันและดำเนินธุรกิจได้อย่างเสรีและไร้พรมแดน ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนี้ นับเป็นความท้าทายอย่างมากต่อทุกองค์กรที่จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ และสร้างรายได้เปรียบในเชิงการแข่งขันด้วยนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ (ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, 2561, หน้า 76–80) สภาการศึกษาเสนา (OEC Forum) ซึ่งเป็นเวทีกลางในการประชุมทางวิชาการ วิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทยในยุค 4.0 เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 และเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 33–44) รัฐบาลไทยตระหนักถึงความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2560–2570 โดยมีหลักการสำคัญในข้อที่ 2 คือ การยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดี พัฒนาค้นให้มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม และมีคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 4)



พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2512 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2515) หมวด 9 ว่าด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา กำหนดให้รัฐต้องจัดโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่องทางและสื่อโทรคมนาคมเพื่อการศึกษา และต้องมีโครงสร้างหรือหน่วยงานเฉพาะที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาและประชาชนทั่วไปให้มีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ โดยรัฐให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 13) กระทรวงศึกษาธิการจึงนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงสามารถวิเคราะห์ผลกระทบจากการใช้เทคโนโลยีอย่างไม่เหมาะสมได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 13) การจัดการศึกษาในประเทศไทยต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจโลกในศตวรรษนี้ โดยการผลิตบุคลากรที่มีทักษะการแข่งขันสูงในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวทางเชิงยุทธศาสตร์ของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงให้ความสำคัญกับองค์ความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญ และศักยภาพของผู้เรียนที่สามารถนำมาใช้ได้ในชีวิตประจำวัน (เลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, หน้า 20) ปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีอิทธิพลต่อการบริหารการศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการดูแลผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้การบริหารจัดการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพและเข้าถึงได้ง่าย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง รวมถึงเป็นผู้นำในการสนับสนุนและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัย และสอดคล้องกับชีวิตประจำวันของผู้เรียนในยุคปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติหรือการลงมือทำ ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิด “ความรู้” จากประสบการณ์ตรง มากกว่าการฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2560, หน้า 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งอยู่ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการทั้งด้านโครงสร้างระบบการบริหาร และการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องมีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรนับเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยครูสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติวิชาชีพอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งครอบคลุมทั้งการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร และเพื่อการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินผลและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ (สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548)

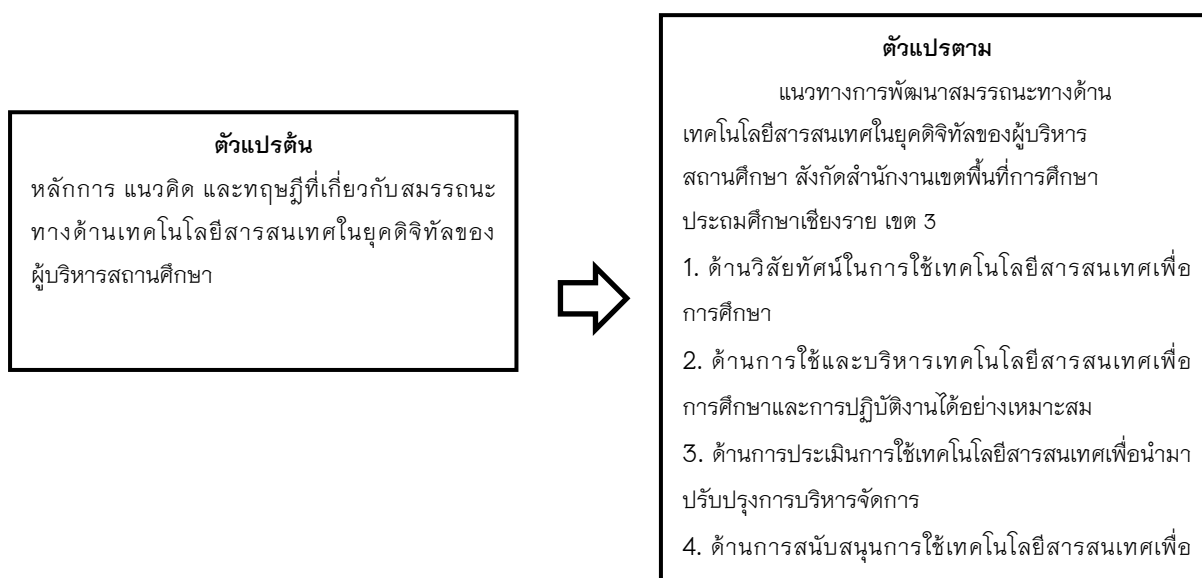
จากเหตุผลทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างเร่งด่วน เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา และยกระดับสมรรถนะของผู้บริหารให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล อันจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ รวมถึงเป็นแนวทางให้ครูสามารถเข้าใจและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

## กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามกรอบแนวคิด มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2556 ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และตามแนวทางการพัฒนาทักษะของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 26 กันยายน 2560 โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีวิทยาการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีวิทยาการออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ และขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยในแต่ละขั้นตอนผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

## ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 139 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 1,933 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 142 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,791 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–608) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 2,000 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 322 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์และทำการกำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรของแต่ละขนาดสถานศึกษา ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และครูผู้สอน จำนวน 307 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 332 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามจัดทำขึ้นจากกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามเกี่ยวกับศึกษาระดับสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา 2) ด้านการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม , 3) ด้านการประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ และ 4) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เนื่องจากมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาความสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (รัตนะ

บัวสนธิ์, 2554) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.832 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อส่งจดหมายอย่างเป็นทางการ ในการขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม โดยส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งจดหมายทางระบบออนไลน์ เพื่อขอความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในการตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับ

3. กำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์

4. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว โดยมีการตอบกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 332 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นทำการตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูล

1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

1.2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยมีเกณฑ์การแปลผลข้อมูลโดยการกำหนดเกณฑ์การแปลผลข้อมูล (บุญชุม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

|                     |         |                                                                                        |
|---------------------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 | หมายถึง | สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 | หมายถึง | สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก        |
| ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 | หมายถึง | สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 | หมายถึง | สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 | หมายถึง | สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

### 1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposing Sampling) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

1.2 ครูผู้มีส่วนในการรับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน จำนวน 2 คน

1.3 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่มีหน้าที่และดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน จำนวน 1 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้เน้นบันทึกการสัมภาษณ์กลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยในแบบบันทึกการสัมภาษณ์ประกอบด้วย ประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 คือ การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอนดังนี้

3.1 นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ทำการคัดเลือกมาตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ จำนวน 5 คน

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มด้วยตนเอง และมีการจัดการสัมภาษณ์กลุ่มแบบออนไลน์ร่วมด้วยตามที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวก โดยขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการดำเนินการบันทึกวิดีโอ และเสียงขณะดำเนินการสัมภาษณ์

3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ดังนี้

4.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบบันทึกการสัมภาษณ์

4.2 ถอดเทปในการบันทึกการสนทนากลุ่มพร้อมทั้งทำการบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

## ผลการศึกษา

1. สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ )

| สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศใน<br>ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา                    | n = 332     |             | ระดับ      | ลำดับที่ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|----------|
|                                                                                         | $\bar{X}$   | S.D.        |            |          |
| 1. ด้านวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา                                 | 3.75        | 0.19        | มาก        | 2        |
| 2. ด้านการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา<br>และการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม | 3.44        | 0.25        | ปานกลาง    | 4        |
| 3. ด้านการประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมา<br>ปรับปรุงการบริหารจัดการ            | 3.80        | 0.22        | มาก        | 1        |
| 4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ<br>การศึกษา                              | 3.49        | 0.27        | ปานกลาง    | 3        |
| <b>เฉลี่ยรวม</b>                                                                        | <b>3.62</b> | <b>0.20</b> | <b>มาก</b> |          |

ผลการศึกษาระดับสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.22) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.19) และด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D. = 0.27) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = 0.25)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีรายละเอียดดังนี้

### 1. ด้านวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมีดังนี้



1.1 ผู้บริหารควรวางแผนกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้ เพื่อให้การดำเนินงานมีทิศทางและประสิทธิผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารควรจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้เหมาะสมกับภาระงานส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัย สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ผู้อื่นได้

1.3 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำแผนการสอน ผลิตสื่อ และสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

1.4 ผู้บริหารควรสร้างความร่วมมือกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา

1.5 ผู้บริหารควรติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายปรับปรุง แก้ไขปัญหา และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

## **2. ด้านการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม**

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมีดังนี้

2.1 ผู้บริหารควรศึกษาและปฏิบัติตามนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเคร่งครัด แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินงาน ติดตาม ประเมินผล และสรุปผลการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2 ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน วางแผนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างครอบคลุม

2.3 ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน

2.4 ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับหน่วยงานอื่นๆ เปิดโอกาสให้ชุมชนและหน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนา

2.5 ผู้บริหารควรบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายของสถานศึกษา (วิชาการ บุคคล งบประมาณ และบริหารทั่วไป) อย่างมีประสิทธิภาพ

## **3. ด้านการประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ**

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมีดังนี้

3.1 ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองด้านการใช้สถิติและเทคโนโลยีสารสนเทศ การวัดผลประเมินผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 ผู้บริหารควรจัดทำแผนการนิเทศการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบกำกับติดตาม และประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลของเทคโนโลยีสารสนเทศ



3.3 ผู้บริหารควรพัฒนาระบบนิเทศภายในแบบออนไลน์ เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพิ่มความสะดวกรวดเร็ว และลดต้นทุนในการจัดทำเอกสาร

3.4 ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ สร้างระบบการจัดการข้อมูลที่ปลอดภัยและเชื่อถือได้

3.5 ผู้บริหารควรจัดทำคู่มือการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศให้บุคลากรเข้าใจง่าย กำหนดเกณฑ์การวัดประเมินผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างชัดเจน

#### 4. ด้านความสามารถในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมีดังนี้

4.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมหลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรูปแบบใหม่ๆ ให้กับผู้บริหาร ครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4.2 ผู้บริหารควรนำหลักการบริหารใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการให้คำแนะนำ ปรึกษา ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างผลงานและนวัตกรรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

4.3 ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณ หรือระดมทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอก เพื่อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ จัดทำระบบคลังสื่อวัตกรรมการทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย

4.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

4.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดหาเวทีแข่งขันด้านการผลิตสื่อและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาและส่งเสริมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

#### สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาศมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล และเล็งเห็นว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยแสวงหาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติมอยู่เสมอ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงานด้วยตนเอง การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ดีอยู่แล้ว เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป อินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการต่อยอดเรียนรู้ และพัฒนาทักษะขั้นสูงต่อไปได้ง่าย และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ การใช้สื่อดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุวัฒน์ สิงห์หาญ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการด้านการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการด้านการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 1 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลจากทางเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 1 อย่างสม่ำเสมอ และสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสส่วนมากตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองและบริเวณใกล้เคียงเขตอำเภอเมือง จึงมีความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรศักดิ์ เวียนรอบ (2557, น. 204-215) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และอธิบายไว้ว่าสมรรถนะการประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงบริหารจัดการที่ควรปฏิบัติ คือ การนิเทศภายในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการหาประสิทธิภาพสื่อหรือประเมินคุณภาพสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศภายในโรงเรียนให้มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยมีรายละเอียดการอธิบายของแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เข้ารับการอบรมหรือศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงมีการติดตามนโยบายและทิศทางการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถนำความรู้และแนวคิดดังกล่าวมากำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ สุดเต (2563, น.352) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการสร้างพื้นที่การเรียนรู้และปรับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาทั้งหมด จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้ออำนวยและมีการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ โดยการจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ ผู้บริหารควรมีการใช้วิธีการทำงานร่วมกันหรือ SWOT เพื่อกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและ อุปสรรคของสถานศึกษา จากนั้นนำมากำหนดวิสัยทัศน์และแผน กลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมของ สถานศึกษาร่วมกัน โดยมีการระดมความคิดจากครูและบุคลากรในโรงเรียน คำนึงถึงความ พร้อมของสภาพแวดล้อมและบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียนและนักเรียนโดยใช้รูปแบบ PDCA และ มีการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน มีการเปิดให้ชุมชนสามารถเข้าถึงได้

1.2 ด้านการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมรรถนะด้านการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดบางประการในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาอย่างเต็มประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรเทคโนโลยี หรือขาดความเชี่ยวชาญเชิงลึกในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานในหลากหลายมิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ พรหม และคณะ (2563, น. 489–499) ที่ทำการวิจัยเรื่องทักษะการที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะด้านการคิดและตัดสินใจ มีกลยุทธ์และยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ในการบริหารจัดการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทธีรัตน์ พิระพันธ์, อธิพัทธ์ สุวทันพรกุล และแจ่มจันทร์ ศรีอรุณรัตน์ (2561, น.745–762) ที่ทำการวิจัยเรื่องการกำหนดกรอบสมรรถนะและนำเสนอแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูในศตวรรษที่ 21 และได้ข้อสรุปแนวทางว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูในศตวรรษที่ 21 ควรเน้นที่การส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะของ การพัฒนาทักษะดิจิทัล ที่ครอบคลุมทั้งการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และ พัฒนาความรู้ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนในด้านการฝึกอบรมครูในเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งต้องจัดเตรียม แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม รวมถึง สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การสร้างกรอบสมรรถนะที่ชัดเจนและการมีการฝึกอบรมที่เหมาะสมจะช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันการศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ดีขึ้น และน่านโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้เร็วที่สุด

1.3 ด้านการประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมรรถนะด้านการประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมกำกับ ติดตาม ดูแลการใช้งบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการตรวจสอบและการค้นหาข้อมูลด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในฐานะผู้บริหารงบประมาณของสถานศึกษา และต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ อีกทั้งในยุคดิจิทัลปัจจุบัน การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านเทคโนโลยีสามารถทำได้ง่ายและรวดเร็วผ่านระบบออนไลน์ ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาทักษะในการแสวงหาข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจและการบริหารงานให้เกิดความถูกต้อง เหมาะสม และทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ รัตนสุวรรณ (2562) ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับ การส่งเสริมความรู้และทักษะในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ มีผลต่อการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมรรถนะด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอต่อความต้องการ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามในการส่งเสริม สนับสนุน และจัดสรรทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา แต่ยังมีข้อจำกัดบางประการ เช่น งบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และความพร้อมของบุคลากรในด้านการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชร รัตนชัยวงศ์ (2562) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาการเรียนการสอนและการเสริมสร้างทักษะดิจิทัลของครูและนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการจัดหาและสนับสนุนเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเพียงพอ จะส่งผลต่อการส่งเสริมการเรียนการสอน และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของครูและนักเรียนในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า พบว่า แนวทางที่ได้จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารในยุคดิจิทัลควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งด้านวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการ การประเมินผล และการสนับสนุนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างยั่งยืนและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ในด้าน วิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผู้บริหารควรแสดงบทบาทในเชิงกลยุทธ์ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาและบริบทของชุมชน รวมทั้งวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและสามารถวัดผลได้ ตลอดจนมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังควรสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีขององค์กร ในด้าน การใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม พบว่า ผู้บริหารควรมีสมรรถนะในการวางแผนการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน รวมถึงสามารถบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีให้ทันสมัย และส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนการประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติที่ได้จากการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคตอย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ มีระบบการนิเทศภายในที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ และสามารถจัดทำเอกสารหรือคู่มือที่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพและสุดท้ายในด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผู้บริหารควรมีความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรและนักเรียนในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างทั่วถึง ควรส่งเสริมการจัดอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดหาแหล่งเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการแข่งขันทางเทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังควรเปิดโอกาสให้ชุมชนและภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเทคโนโลยีของโรงเรียนในลักษณะมีส่วนร่วม

กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลที่ได้จากการศึกษานี้ เป็นแนวทางที่สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดนโยบาย พัฒนาองค์ความรู้ และยกระดับขีดความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของสถานศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคดิจิทัล

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ควรนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ในการวางแผนหรือกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สังกัดให้มีสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพและพัฒนาการบริหารงานในด้านเทคโนโลยีให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาในปัจจุบัน

2. สถานศึกษา สามารถนำแนวทางพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล

2. สถานศึกษาสามารถนำแนวทางไปพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.นริศรา เสือคล้าย อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งท่านได้กรุณาสละเวลาให้ความรู้คำแนะนำปรึกษา ข้อคิดเห็นที่ดี และแนะนำแนวทางการศึกษาตลอดตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ คือ ดร.โยธิน สิทธิประเสริฐ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 ดร.สุพิศ ชัยมงคล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ และ ดร.มนตรี พันธุ์พงศ์วัฒนา ผู้อำนวยการโรงเรียนสันทราย (พรหมณีวิทยา) ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของแบบสอบถามแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้



ขอขอบพระคุณ คณะอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน ของวิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยาที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาตลอดมา เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. (2560). **การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning**. สืบค้นจาก <https://www.edu.snru.ac.th/>

นันทิรัตน์ พีระพันธุ์, อธิพิพัทธ์ สุวทันพรกุล, และแจ่มจันทร์ ศรีอรุณรัตน์. (2561). การกำหนดกรอบสมรรถนะและนำเสนอแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูในศตวรรษที่ 21. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 20(2), 745–762.

บุญชุม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2561). การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศในยุคไทยแลนด์ 4.0.

**วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา**, 12(2), 76–80.

พัชร รัตนชัยวงศ์. (2562). การสนับสนุนเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาการเรียนการสอนและการเสริมสร้างทักษะดิจิทัลของครูและนักเรียน. **วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษา**, 7(2), 55–66.

ภาณุวัฒน์ สิงห์หาญ. (2558). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการด้านการศึกษา. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 5(1), 1–14.

มณีรัตน์ สุดเต. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 22(3), 352–362.

มณฑาทิพย์ รัตนสุวรรณ. (2562). การส่งเสริมความรู้และทักษะในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 10(1), 87–98.

รัตนะ บัวสนธ์. (2554). **การวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)**. สืบค้นจาก <https://www.nesdc.go.th/>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

เลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). **ทักษะในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้เรียนไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.



ชนวัฒน์ พรหม, และคณะ. (2563). ทักษะการที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร.

วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 43(3), 489–499.

สุรศักดิ์ เวียนรอบ. (2557). สมรรถนะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา.

วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 13(3), 204–215.

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



## ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

#### An Instructional Leadership of School Administrator Affecting To Student Quality Based On Basic Education Standards of School Under Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3

อนุชิต หอมแก่นจันทร์<sup>1\*</sup> และ นริศรา เสือคล้าย<sup>2</sup>

Anuchit Homkanjun<sup>1\*</sup> and Narissara Suaklay<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 รวมทั้งสิ้น 327 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเท่ากับ 0.971 และตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนมีค่าเท่ากับ 0.998 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

#### ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ

2) คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน รองลงมา คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

<sup>1</sup> นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\*Corresponding author : 66205537@up.ac.th

3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ( $X_5$ ) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ( $X_4$ ) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ( $X_1$ ) และด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์พหุคูณกับคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีขนาดเท่ากับ 0.716 มีค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.513 หมายความว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ร้อยละ 51.30 และ

4) สมการพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีลักษณะดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.974 + 0.285(X_5) + 0.189(X_4) + 0.175(X_1) + 0.122(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.304(Z_{x5}) + 0.191(Z_{x1}) + 0.185(Z_{x4}) + 0.140(Z_{x2})$$

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารโรงเรียน, คุณภาพผู้เรียน

## Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the academic leadership of school administrators; 2) to examine student quality according to basic education standards of schools; 3) to investigate the effects of administrators' academic leadership on student quality according to basic education standards; and 4) to construct a prediction equation for student quality according to basic education standards in schools under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 327 teachers from schools under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, determined by Taro Yamane's formula and selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with reliability coefficients of 0.971 for the academic leadership section and 0.998 for the student quality section. Statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that:

1) The overall academic leadership of school administrators was at a high level. The aspect with the highest mean was curriculum management, followed by instructional supervision, school mission establishment, learning resource development, and creation of an academic-promoting atmosphere.

2) Overall student quality according to basic education standards was at a high level. The aspect with the highest mean was desirable student characteristics, followed by student achievement.

3) Four aspects of academic leadership that affected student quality were: learning resource development ( $X_5$ ), curriculum management ( $X_4$ ), school mission establishment ( $X_1$ ), and creation of an academic-promoting atmosphere ( $X_2$ ). These factors had a multiple correlation with student quality at the statistical

significance level of .05, with a correlation coefficient of 0.716 and a predictive power of 0.513, indicating that these four aspects of academic leadership could collectively predict 51.30 percent of student quality.

4) The predictive equation for student quality according to basic education standards in schools under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 was as follows:

$$\text{Raw score equation: } \hat{Y} = 0.974 + 0.285(X_5) + 0.189(X_4) + 0.175(X_1) + 0.122(X_2)$$

$$\text{Standardized score equation: } \hat{Z} = 0.304(Z_{x5}) + 0.191(Z_{x1}) + 0.185(Z_{x4}) + 0.140(Z_{x2})$$

**Keywords:** Academic Leadership, School Administrators, Student Quality

## บทนำ

การศึกษาถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่คนไทยทุกคนพึงได้รับ โดยรัฐมีหน้าที่จัดสรรการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกช่วงวัย เพื่อส่งเสริมพัฒนาการในทุกด้านของชีวิต การศึกษานี้เป็นเสมือนรากฐานทางปัญญาที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะของบุคคล ให้สามารถประกอบอาชีพที่สุจริต ดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ นอกจากนี้ การศึกษายังเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ประเทศไทยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของศตวรรษที่ 21 โดยตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ เมื่อแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมสิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ขึ้น เพื่อกำหนดกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักในการจัดการศึกษาเพื่อให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, คำนำ)

การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นการกิจหลักในการทำหน้าที่เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ในยุคปฏิรูปการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจึงจะสามารถนำพาโรงเรียนสู่ความสำเร็จตามภารกิจได้ และสอดคล้องกับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อองค์กรต่าง ๆ อย่างมากในปัจจุบัน และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและสามารถช่วยแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาคือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างชัดเจน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2546) การศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นสำหรับสถานศึกษาทุกแห่งที่ต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพของตนเอง โดยให้มีการบริหารงานวิชาการที่เน้นคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมดำเนินการให้สถานศึกษามุ่งไปสู่คุณภาพและได้มาตรฐานเพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน รวมทั้งดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีระบบและราบรื่น ยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและมีภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพนำพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย ได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองครอบครัวและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการแล้วควรพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปด้วย โดยเฉพาะ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องมีความรอบรู้ทางวิชาการเป็นอย่างดี ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน รวมถึงเป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้รู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจในการบริหารจัดการในเรื่องต่าง ๆ ของสถานศึกษาและสามารถปรับเปลี่ยนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อเสริมสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ ความสามารถทักษะ กระบวนการ และเทคนิคเพื่อสามารถนำพาให้การปฏิบัติงานวิชาการประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างความสามารถในการพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (สมถวิล ศิลปคนธรรพ์, 2557)

คุณภาพผู้เรียนเป็นเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นเลิศเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะสำคัญ มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดี การบรรลุเป้าหมายนี้ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่เน้นประสิทธิภาพของการสอน โดยเชื่อมโยงผู้เรียนกับปัญหาในบริบทต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขหรือพัฒนาสิ่งต่าง ๆ และแสวงหาความรู้เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อตนเอง ชุมชน และสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการต่าง ๆ ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนและก่อให้เกิดสมรรถนะสำคัญที่สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข เพราะการที่สถานศึกษาจะมีคุณภาพบรรลุตามมาตรฐานของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ได้นั้น สามารถพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของบุคคลที่เป็นผลผลิตที่ได้จากการจัดการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประเด็นที่กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนพบว่า สถานศึกษาภายใต้สังกัดมีการโยกย้ายครูบ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไม่ต่อเนื่องและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบงานวิชาการ ครูมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอน และระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทำให้เด็กนักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ไม่ต่อเนื่องและเรียนรู้ไม่เท่ากัน และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 เปรียบเทียบระหว่างระดับประเทศและระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ในระดับเขตพื้นที่การศึกษามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีผลต่างของคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย และวิทยาศาสตร์ ซึ่งผลต่างเท่ากับ -3.22 , -2.23 , -2.20 และ -1.91 ตามลำดับ

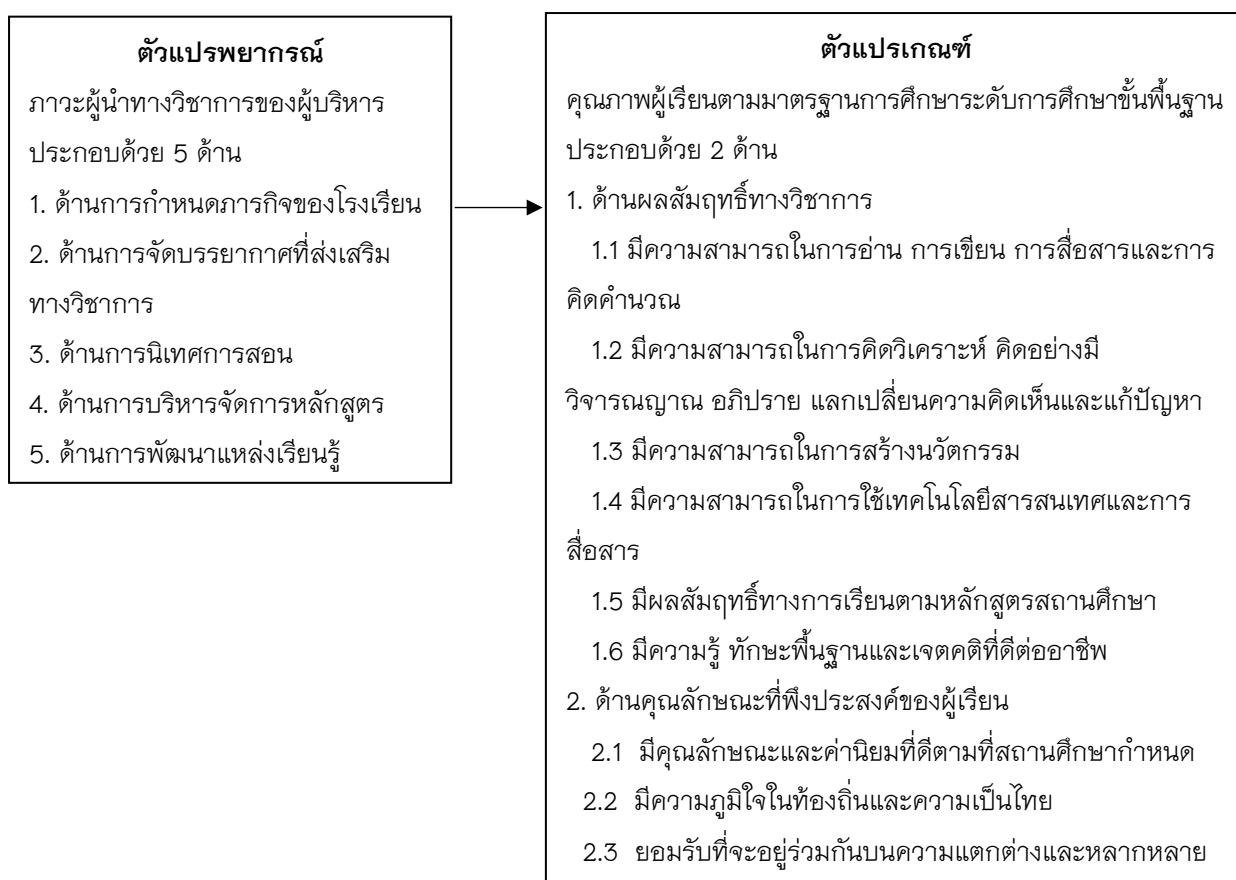
จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียนให้ดูแลงานด้านงานบริหารวิชาการของโรงเรียน จึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

## กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีตัวแปรที่ศึกษา 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน และตัวแปรเกณฑ์หรือตัวแปรตาม คือ คุณภาพผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้

## วิธีวิทยาการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2567 จำนวน 139 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 1,791 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (สุทนต์ ศรีไสย์, 2551) ทำการกำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ และทำการกำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรของแต่ละขนาดโรงเรียน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ 3) ด้านการนิเทศการศึกษา 4) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และ 5) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และ 2) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2555) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (รัตนะ บัวสนธิ์, 2554) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเท่ากับ 0.971 และตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนมีค่าเท่ากับ 0.998 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้ทั้ง 2 ตอน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง



**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 327 คน
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านช่องทางอีเมลของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ครูโรงเรียนขอความร่วมมือจากครูในการตอบแบบสอบถาม กำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นเวลา 4 สัปดาห์ โดยมีการตอบกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 327 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นทำการตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ )

| ภาวะผู้นำทางวิชาการ<br>ของผู้บริหารโรงเรียน          | n = 327     |             | ระดับ      | ลำดับที่ |
|------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|----------|
|                                                      | $\bar{X}$   | S.D.        |            |          |
| 1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ( $X_1$ )           | 4.38        | 0.54        | มาก        | 3        |
| 2. ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ ( $X_2$ ) | 4.30        | 0.57        | มาก        | 5        |
| 3. ด้านการนิเทศการสอน ( $X_3$ )                      | 4.40        | 0.51        | มาก        | 2        |
| 4. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ( $X_4$ )             | 4.40        | 0.48        | มาก        | 1        |
| 5. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ( $X_5$ )               | 4.30        | 0.53        | มาก        | 4        |
| <b>เฉลี่ยรวม</b>                                     | <b>4.36</b> | <b>0.46</b> | <b>มาก</b> |          |



ผลการศึกษากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการสอน ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.51) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.54) และด้านการพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.53) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทาง วิชาการ ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.57)

## 2. ผลการศึกษาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ )

| คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน                          | n = 327   |      | ระดับ | ลำดับที่ |
|----------------------------------------------------|-----------|------|-------|----------|
|                                                    | $\bar{X}$ | S.D. |       |          |
| 1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ( $Y_1$ )              | 4.32      | 0.56 | มาก   | 2        |
| 2. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ( $Y_2$ ) | 4.34      | 0.53 | มาก   | 1        |
| เฉลี่ยรวม                                          | 4.32      | 0.50 | มาก   |          |

ผลการศึกษาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.50) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพของผู้เรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.56) ตามลำดับ

## 3. ผลการศึกษากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐาน การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในตอนนี้ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาคำความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และส่วนที่ 2 ผลการศึกษากการถดถอย

พหุคูณภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาคovarianceสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

**ตาราง 3** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารรายด้านกับคุณภาพ

ผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

| ตัวแปร    | $X_1$ | $X_2$  | $X_3$  | $X_4$  | $X_5$  | $Y_{tot}$ |
|-----------|-------|--------|--------|--------|--------|-----------|
| $X_1$     | 1     | 0.720* | 0.715* | 0.659* | 0.697* | 0.625*    |
| $X_2$     |       | 1      | 0.688* | 0.694* | 0.680* | 0.612*    |
| $X_3$     |       |        | 1      | 0.704* | 0.698* | 0.588*    |
| $X_4$     |       |        |        | 1      | 0.635* | 0.600*    |
| $X_5$     |       |        |        |        | 1      | 0.649*    |
| $Y_{tot}$ |       |        |        |        |        | 1         |

หมายเหตุ: \* $P < .05$

จากการศึกษาคovarianceสัมพันธ พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ( $X_1$ ) ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ ( $X_2$ ) ด้านการนิเทศการสอน ( $X_3$ ) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ( $X_4$ ) และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.588–0.649 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแต่ละด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ( $X_5$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ( $r = 0.649$ ) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ( $X_1$ ) ( $r = 0.625$ ) ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ ( $X_2$ ) ( $r = 0.612$ ) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ( $X_4$ ) ( $r = 0.600$ ) และด้านการนิเทศการสอน ( $X_3$ ) ( $r = 0.588$ ) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาคovarianceพหุคูณภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

**ตาราง 4** แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์พหุคูณ และอำนาจการพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | F        | Sig. |
|-------|-------|----------|-------------------|----------|------|
| 1     | 0.649 | 0.421    | 0.420             | 236.664* | .000 |
| 2     | 0.693 | 0.481    | 0.477             | 149.954* | .000 |
| 3     | 0.711 | 0.506    | 0.501             | 110.133* | .000 |
| 4     | 0.716 | 0.513    | 0.507             | 84.768*  | .000 |

หมายเหตุ: \*P < .05

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยการนำตัวแปรอิสระเข้าทีละตัว แล้วเลือกโมเดลสุดท้ายที่ทำนายได้มากที่สุด พบว่า โมเดลที่ 4 ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ( $X_5$ ) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ( $X_4$ ) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ( $X_1$ ) และด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์พหุคูณกับคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีขนาดเท่ากับ 0.716 มีค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.513 หมายความว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ร้อยละ 51.30

**ตาราง 5** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบสถานะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

| ตัวแปรพยากรณ์                                     | Tolerance | VIF   |
|---------------------------------------------------|-----------|-------|
| ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ( $X_5$ )               | 0.429     | 2.329 |
| ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ( $X_4$ )             | 0.446     | 2.244 |
| ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ( $X_1$ )           | 0.382     | 2.618 |
| ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ ( $X_2$ ) | 0.371     | 2.696 |

ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10 และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมีความคลาดเคลื่อนสูง จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ( $X_5$ ) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ( $X_4$ ) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ( $X_1$ ) และด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ ( $X_2$ ) ไม่มีปัญหาเรื่องภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) และทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้

#### 4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา  
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย  
เขต 3 จากภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 5 ด้าน

|                 | SS     | df  | MS     | F       | P    |
|-----------------|--------|-----|--------|---------|------|
| สมการถดถอย      | 41.197 | 4   | 10.299 | 84.768* | .000 |
| ความคลาดเคลื่อน | 39.123 | 322 | 0.122  |         |      |
| รวม             | 80.321 | 326 |        |         |      |

หมายเหตุ: \*P < .05

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่า  
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์ (คุณภาพ  
ผู้เรียน) และตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน) ทั้ง 4 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันในเชิง  
เส้นตรง สามารถนำไปสร้างเป็นสมการในการพยากรณ์ต่อไปได้

ตาราง 7 แสดงค่าสถิติตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ระดับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

| ตัวแปรพยากรณ์                                                                                                     | B     | $\beta$ | SE <sub>B</sub> | t      | P    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|-----------------|--------|------|
| ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (X <sub>5</sub> )                                                                       | 0.285 | 0.304   | 0.056           | 5.119* | .000 |
| ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร (X <sub>4</sub> )                                                                     | 0.189 | 0.185   | 0.060           | 3.168* | .002 |
| ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X <sub>1</sub> )                                                                   | 0.175 | 0.191   | 0.058           | 3.035* | .003 |
| ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ (X <sub>2</sub> )                                                         | 0.122 | 0.140   | 0.056           | 2.189* | .029 |
| ค่าคงที่                                                                                                          | 0.974 |         | 0.119           | 5.166* | .000 |
| R = 0.716      R <sup>2</sup> = 0.513      R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> = 0.507      S.E. <sub>est</sub> = 0.349 |       |         |                 |        |      |

หมายเหตุ: \*P < .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน)  
ทั้ง 4 ตัวแปร กับตัวแปรเกณฑ์ (คุณภาพผู้เรียน) มีค่าเท่ากับ .716 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R<sup>2</sup>) มีค่าเท่ากับ  
.513 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ร้อยละ 51.30 โดยมีค่า  
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.349

เมื่อทำการสร้างสมการพยากรณ์ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐาน การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัว คือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ( $X_5$ ) ด้านการบริหารจัดการ หลักสูตร ( $X_4$ ) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ( $X_1$ ) และด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ ( $X_2$ ) ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.974 + 0.285(X_5) + 0.189(X_4) + 0.175(X_1) + 0.122(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.304(Z_{x5}) + 0.191(Z_{x1}) + 0.185(Z_{x4}) + 0.140(Z_{x2})$$

เมื่อเรียงลำดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ( $X_5$ ) ( $\beta = 0.304$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ( $X_1$ ) ( $\beta = 0.191$ ) และด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ( $X_4$ ) ( $\beta = 0.185$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้าน การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ ( $X_2$ ) ( $\beta = 0.140$ )

## สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารจัดการ หลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่นำมาใช้ในสถานศึกษา มีระบบบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ ที่ ร่วมกันกำหนด มีการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรกับผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน เกี่ยวกับ จุดหมาย หลักการ โครงสร้าง และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มีการติดตามผลการใช้หลักสูตร ดูแลคุณภาพ การ จัดทำหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ และมีการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ พันธุ์วาปี (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทาง วิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) กำหนดนโยบายที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ประเด็นกลยุทธ์ ข้อ ที่ 2 ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรทุกระดับการศึกษา ให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นรายบุคคลมีทักษะที่ จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การจัดการศึกษาเพื่อการ มีงานทำ (Career Education) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามี ความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เพราะการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและช่วงวัย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็น บุคคลที่มีส่วนสำคัญในการสนับสนุน เพื่อให้การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวจักรสำคัญในการกระตุ้นและชักนำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาผู้เรียน

ให้มีคุณภาพตามที่ต้องการ ทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2557, น. 43-59) ที่กล่าวว่า กระบวนทัศน์ใหม่ของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีการปรับกระบวนการทัศน์ของครูไทยจากกระบวนทัศน์เดิมที่ครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher centered) เป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child-centered) เน้นการบูรณาการ (Integration) โดยสรุป ครูควรเปลี่ยนแปลงการใช้รูปแบบการสอนแบบเดิมเป็นการเรียนรู้ใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร เล็กดวง (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการประสานงานด้านหลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน และด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาและกำหนดเป้าหมายสถานศึกษา

**2. ผลการศึกษาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3** ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ผู้เรียนมีการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย และผู้เรียนมีสุขภาพทางร่างกาย และจิตสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก ศรีสุตา (2564) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า “ประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสามารถในการอ่าน เขียน สื่อสารได้เหมาะสมตามระดับชั้น มีความสามารถในการคิดคำนวณแก้ปัญหาที่หลากหลาย อีกทั้งมีความสามารถสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร มีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามที่สถานศึกษากำหนด ภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา ยศเมฆ (2560, หน้า 10) ที่กล่าวถึงคุณภาพผู้เรียนว่าเป็นคุณลักษณะของผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความต้องการให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งยังสอดคล้องกับพิษณุ ผิวทอง (2561, หน้า 85) ที่กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน เป็นคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งแสดงออกถึงควมมีคุณธรรมจริยธรรม มีความกระตือรือร้นและมีความสามารถในการพัฒนา



ตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ได้ มีสุนทรียภาพ รวมไปถึงการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

**3. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3** ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน และด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ มีความสัมพันธ์พหุคูณกับคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีขนาดเท่ากับ 0.716 มีค่าอำนาจ การพยากรณ์เท่ากับ 0.513 หมายความว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ร้อยละ 51.30 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยมงคล บุญชัย (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์มีจำนวน 5 ด้าน พบว่ามี 3 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ร้อยละ 79.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E.) เท่ากับ 0.28 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์มากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการและพัฒนาด้านวิชาชีพของครู ด้านจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายและการนำไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางวิชาการที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ และการที่นักเรียนมีความรู้ มีคุณธรรม เป็นคนดี คนเก่งมีความสุข มีคุณภาพและมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดไว้

**4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3** ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน และด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ร้อยละ 51.30 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน มีระบบบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการที่ร่วมกันกำหนด มีการวิเคราะห์สภาพงานวิชาการของโรงเรียน และมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศทางวิชาการ การที่ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ยังเปรียบเสมือนตัวบ่งชี้คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อย่างแท้จริง และแสดงให้เห็นว่าบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลและมีอิทธิพลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาถ สมบูรณ์ (2565) ที่ทำการศึกษา



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการศึกษา และตัวแปรทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 67.20 ( $R^2 = 0.672$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นให้ครูและนักเรียนมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองทางวิชาการ อันจะทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูก้าวหน้า สถานการณ์ในปัจจุบันที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่

2. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารและครูควรมีการพัฒนาแนวทางการสอนและมีการวัดประเมินผลที่หลากหลายรูปแบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนสามารถสร้างศักยภาพสูงสุดของตนเองได้ และสามารถตอบสนองต่อการแข่งขันและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกได้

3. จากผลการสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ 4 ด้าน เมื่อเรียงลำดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน และด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ตามลำดับ ส่วนด้านที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 4 ด้าน ให้เกิดแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยเน้นด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เป็นสำคัญ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.นริศรา เสือคล้าย ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จโดยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.สุพิช ชัยมงคล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ และนายทนต์ จันทร์แปงเงิน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านธารทอง ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน ของวิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยาที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาลดลงมา เหลือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก ศรีสุตา. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- ชนิษฐา ยศเมฆ. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษา กับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.** (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชัยมงคล บุญชัย. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ.** (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ธนาตล สมบูรณ์. (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(1), 250-263.**
- ปาริฉัตร เล็กดวง. (2554). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิทักษ์ พันธุ์วาปี. (2562). **ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน**

- เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์. (2557). **การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิษณุ ผิวทอง. (2561). **การสังเคราะห์งานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนอาชีวศึกษา : การวิเคราะห์อภิमान.** (ดุชนิพนธ์ ปรัชญาดุชนิพนธ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตน์ บัวสนธ์. (2554). **การประเมินผลโครงการวิจัยเชิงประเมิน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทคอมพิวเตอร์พรีนจำกัด.
- สมถวิล ศิลปคนธรรพ์. (2557). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 5 (1), 178.**
- สุทนต์ศรีไสย์. (2551). **สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **แนวทางพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ 2560 – 2579. (พิมพ์ครั้งที่ 1).** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2546). **ภาวะความเป็นผู้นำ.** กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2555). **เทคนิคทางสถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

## การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

### A Study of School Administrators' Skills in the Digital Era Under the Office of Chiang Mai Primary Educational Service Area 3

เจนจิรา นวลขาว<sup>1\*</sup> และ อาภาพรธน ประทุมไทย<sup>2</sup>

Janjira Nuankhao<sup>1\*</sup> and Arpapun Prathumthai<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตาม สภาพการดำรงตำแหน่ง อายุและ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 118 คน โดยใช้สูตรคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80–1.00 มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ สถิติทดสอบทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent) การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว, f-test การทดสอบรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ทักษะดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล

<sup>1</sup> นิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\*Corresponding author : suthatip.pothisan@gmail.com

## Abstract

This research aimed to study and compare the skills of school administrators in the digital age under the Office of the Primary Educational Service Area, Chiang Mai, Area 3, classified by their tenure, age, and experience in school administration. The sample group used in this research consisted of 118 school administrators using the calculation formula of Krejci and Morgan by stratified random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire, which went through the content validity analysis process with a consistency index between 0.80–1.00 and a reliability of 0.86. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and t-test (Independent t-test), one-way analysis of variance, and paired test according to the Scheffe method.

The results of the research are as follows:

1. The skills of school administrators in the digital age are at a high level overall. When considering each aspect, the aspect with the highest average value is human relations skills, followed by analytical and creative thinking skills, and the aspect with the lowest average value is digital technology skills.

2. School administrators with different tenures have different opinions on the skills of school administrators in the digital age. The overall picture is significantly different at the .05 level. School administrators of different ages have opinions on the skills of school administrators in the digital age. The overall picture is significantly different at the .05 level. School administrators with different experience in school administration have opinions on the skills of school administrators in the digital age. The overall picture and each aspect are significantly different at the .05 level.

**Keywords:** Keywords: Digital skills, School administrators, Digital age

## บทนำ

ในยุคที่เศรษฐกิจโลกแข่งขันรุนแรงและสังคมเชื่อมโยงไร้พรมแดน เทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล ได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและแทรกซึมสู่ทุกมิติของชีวิต ไม่เพียงสนับสนุนการทำงานเหมือนในอดีต แต่ยังปฏิวัติโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ การผลิต การบริการ ภาครัฐ และกระบวนการทางสังคมโดยสิ้นเชิงแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2560–2579) และ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง” พร้อมเป้าหมายหลักคือ “ประเทศมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจเติบโต สังคมเป็นธรรม และทรัพยากรยั่งยืน” การพัฒนามุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพประเทศในทุกมิติ โดยเฉพาะการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้เป็น “คนดี เก่ง มีคุณภาพ” พร้อมเปิดโอกาสสร้างความเสมอภาค และเติบโตอย่างสมดุลกับสิ่งแวดล้อม

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบการศึกษา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทั้งด้านการเรียนรู้ การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมถึงการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะในบริบทของสังคมที่มีความหลากหลายและความเหลื่อมล้ำทางทรัพยากร อย่างไรก็ตามการขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ ทักษะ และความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพแม้ว่าภาครัฐจะได้กำหนดนโยบายและแผน

ยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลเพื่อการศึกษา เช่น แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2565 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว แต่การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษายังคงเผชิญกับความท้าทาย โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลที่ยังขาดโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากรที่มีทักษะดิจิทัลอย่างเพียงพอ ปัจจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ครอบคลุม 5 อำเภอ รวม 153 โรงเรียน มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเท่าเทียมผ่านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมพบว่า พื้นที่มีความหลากหลายทั้งด้านภูมิศาสตร์และวัฒนธรรม ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดด้านเทคโนโลยี เช่น สัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่ครอบคลุม อุปกรณ์ไม่เพียงพอ และบุคลากรขาดทักษะดิจิทัล ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับทิศทางและการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของพื้นที่ และเพื่อพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ให้สามารถขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างแท้จริง

จากการศึกษารายงานวิจัยด้านการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า รูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิมของผู้บริหารยังคงเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความสามารถในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กร โดย สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารควรเรียนรู้และเข้าใจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ หากขาดทักษะเหล่านี้ อาจส่งผลต่อความล่าช้าในการจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนการสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพ Fullan (2022) กล่าวว่า ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับทักษะของผู้บริหารในฐานะ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ขณะที่ Harris (2022) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีทักษะดิจิทัลจะสามารถจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี แม้ในบริบทที่มีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานก็ตาม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะความรู้ความสามารถและต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง สามารถในการใช้ทักษะในการบริหารได้เป็นอย่างดี โดยอาศัยความสามารถด้านวิชาการ การสื่อสารและเทคโนโลยี เป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นนักสร้างพลังสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก เป็นตัวอย่างที่ดีและสามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลพบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1) ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 4) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง อายุและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา และปรับปรุงทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลให้เกิดคุณภาพอย่างสูงสุด



## วัตถุประสงค์การวิจัย

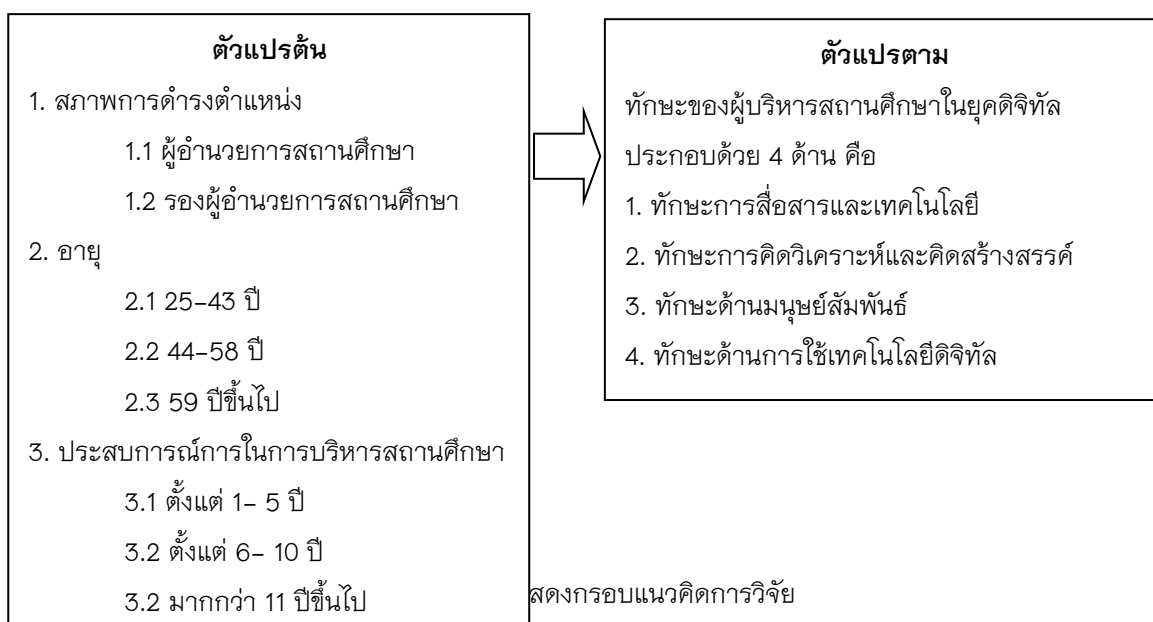
1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตาม สภาพการดำรงตำแหน่ง อายุและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

## สมมุติฐาน

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล แตกต่างกันไปตาม สภาพการดำรงตำแหน่ง
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล แตกต่างกันไปตาม อายุ
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล แตกต่างกันไปตาม ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

## กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ดังแสดงในภาพ



## วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง



**1.1 ประชากร** คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2567 มีจำนวนสถานศึกษา 153 แห่ง มีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 168 คน

**1.2 กลุ่มตัวอย่าง** คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (krejcie and morgan, 1970) ได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 118 คน โดยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified sampling )

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตาม สภาพการดำรงตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย 4 ทักษะ ประกอบด้วย 1. ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี 2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ 3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 4. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจำนวน 30 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในระดับมาก

3 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1) ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 4) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามที่กำหนดไว้

4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อพิจารณาความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC = 0.67–1.00

6. ปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและขอความเห็นชอบ

7. นำเครื่องมือแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน จาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach's Alpha Coefficient (1990) ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.86

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาทำการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถามและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนนำไปใช้จริงในรูปแบบของ Google form

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องขอต่อวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ให้ออกหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 118 ชุด โดยกระทำโดย 2 วิธี ดังนี้ 1) แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง 2) แจกแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์ (Google form) พร้อมแนบ QR Cord ผ่านหนังสือส่งภายนอก ทางระบบการสื่อสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) ของสถานศึกษาภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้กำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมาในรูปแบบของ Google Sheet โดยแทนที่คำตอบของข้อมูลเป็นตัวเลขไปสู่การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับคืนมาของ Google Sheet โดยแทนที่คำตอบของข้อมูลเป็นตัวเลขเพื่อเชื่อมโยงไปยังการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สภาพการดำรงตำแหน่ง อายุและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตาม สภาพการดำรงตำแหน่งโดยทำการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test independent)

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตาม อายุและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

## ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ดังตาราง 1

**ตารางที่ 1** แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

|                         | จำนวน(คน)  | ค่าร้อยละ     |
|-------------------------|------------|---------------|
| 1. ตำแหน่ง              |            |               |
| ผู้อำนวยการสถานศึกษา    | 84         | 71.19         |
| รองผู้อำนวยการสถานศึกษา | 34         | 28.81         |
| <b>รวม</b>              | <b>118</b> | <b>100.00</b> |
| 2. อายุ                 |            |               |
| 25-43 ปี                | 41         | 34.70         |
| 44-58 ปี                | 65         | 55.10         |
| 59 ปีขึ้นไป             | 12         | 10.20         |
| <b>รวม</b>              | <b>118</b> | <b>100.00</b> |
| 3. ประสบการณ์ทำงาน      |            |               |
| ตั้งแต่ 1- 5 ปี         | 13         | 11.00         |
| ตั้งแต่ 6- 10 ปี        | 45         | 38.10         |
| มากกว่า 11 ปีขึ้นไป     | 60         | 50.80         |
| <b>รวม</b>              | <b>118</b> | <b>100.00</b> |

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 71.19 และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.81 ด้านอายุ พบว่า ช่วงอายุที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ 44-58 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10 รองลงมา คือช่วงอายุ 25-43 ปี จำนวน 41คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 และน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 59 ปีขึ้นไปจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 ในด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 11 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมา คือประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 6- 10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 และน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์ตั้งแต่ 1- 5 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00

**ตาราง 2** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวม

| ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล  | ระดับทักษะ |      | การแปลผล | ลำดับ |
|-----------------------------------------|------------|------|----------|-------|
|                                         | n = 118    |      |          |       |
|                                         | $\bar{X}$  | S.D. |          |       |
| 1. ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี          | 3.59       | 0.72 | มาก      | 3     |
| 2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ | 3.62       | 0.74 | มาก      | 2     |
| 3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์               | 3.70       | 0.46 | มาก      | 1     |
| 4. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล      | 3.52       | 0.43 | มาก      | 4     |
| รวม                                     | 3.61       | 0.46 | มาก      |       |

จากตาราง 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D.=0.46) ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D.=0.74) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D.=0.43)

2.ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง อายุและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

**ตาราง 3** แสดงการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง

| ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล  | สภาพการดำรงตำแหน่ง |      |                |      | t - test | p     |
|-----------------------------------------|--------------------|------|----------------|------|----------|-------|
|                                         | ผู้อำนวยการ        |      | รองผู้อำนวยการ |      |          |       |
|                                         | n=84               |      | n=34           |      |          |       |
|                                         | $\bar{X}$          | S.D. | $\bar{X}$      | S.D. |          |       |
| 1. ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี          | 3.49               | 0.73 | 3.86           | 0.61 | 2.659*   | 0.009 |
| 2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ | 3.52               | 0.79 | 3.87           | 0.52 | 2.374*   | 0.019 |
| 3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์               | 3.69               | 0.50 | 3.74           | 0.35 | 0.480    | 0.632 |
| 4. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล      | 3.42               | 0.41 | 3.77           | 0.39 | 4.283*   | 0.000 |
| รวม                                     | 3.37               | 0.65 | 3.77           | 0.42 | 3.100*   | 0.002 |

หมายเหตุ : \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน (Sig. >0.002) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรองผู้อำนวยการมีค่าเฉลี่ยทักษะ ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.42) สูงกว่าผู้อำนวยการ ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 4** แสดงการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามอายุ

| ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล  | แหล่งความแปรปรวน | ss    | df  | MS   | F      | p     |
|-----------------------------------------|------------------|-------|-----|------|--------|-------|
| 1. ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี          | ระหว่างกลุ่ม     | 8.50  | 2   | 4.25 | 9.399* | 0.000 |
|                                         | ภายในกลุ่ม       | 52.01 | 115 | 0.45 |        |       |
|                                         | รวม              | 60.52 | 117 |      |        |       |
| 2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ | ระหว่างกลุ่ม     | 7.57  | 2   | 3.79 | 7.709* | 0.001 |
|                                         | ภายในกลุ่ม       | 56.46 | 115 | 0.49 |        |       |
|                                         | รวม              | 64.03 | 117 |      |        |       |
| 3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์               | ระหว่างกลุ่ม     | 0.25  | 2   | 0.13 | 0.596  | 0.553 |
|                                         | ภายในกลุ่ม       | 24.26 | 115 | 0.21 |        |       |
|                                         | รวม              | 24.51 | 117 |      |        |       |
| 4. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล      | ระหว่างกลุ่ม     | 2.72  | 2   | 1.36 | 8.060* | 0.001 |
|                                         | ภายในกลุ่ม       | 19.42 | 115 | 0.17 |        |       |
|                                         | รวม              | 22.14 | 117 |      |        |       |
| รวม                                     | ระหว่างกลุ่ม     | 3.72  | 2   | 1.86 | 9.999* | 0.000 |
|                                         | ภายในกลุ่ม       | 21.41 | 115 | 0.19 |        |       |
|                                         | รวม              | 25.13 | 117 |      |        |       |

หมายเหตุ : \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน ( $F=9.999$ , Sig.=0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

| ทักษะของผู้บริหาร<br>สถานศึกษาในยุคดิจิทัล  | แหล่งความ<br>แปรปรวน | ss    | df  | MS   | F      | p     |
|---------------------------------------------|----------------------|-------|-----|------|--------|-------|
| 1. ทักษะการสื่อสารและ<br>เทคโนโลยี          | ระหว่างกลุ่ม         | 5.94  | 2   | 2.97 | 6.263* | 0.003 |
|                                             | ภายในกลุ่ม           | 54.57 | 115 | 0.47 |        |       |
|                                             | รวม                  | 60.52 | 117 |      |        |       |
| 2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และ<br>คิดสร้างสรรค์ | ระหว่างกลุ่ม         | 6.41  | 2   | 3.20 | 6.394* | 0.002 |
|                                             | ภายในกลุ่ม           | 57.62 | 115 | 0.50 |        |       |
|                                             | รวม                  | 64.03 | 117 |      |        |       |
| 3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์                   | ระหว่างกลุ่ม         | 1.28  | 2   | 0.64 | 3.167* | 0.046 |
|                                             | ภายในกลุ่ม           | 23.23 | 115 | 0.20 |        |       |
|                                             | รวม                  | 24.51 | 117 |      |        |       |
| 4. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี<br>ดิจิทัล      | ระหว่างกลุ่ม         | 2.06  | 2   | 1.03 | 5.905* | 0.004 |
|                                             | ภายในกลุ่ม           | 20.08 | 115 | 0.17 |        |       |
|                                             | รวม                  | 22.14 | 117 |      |        |       |
| รวม                                         | ระหว่างกลุ่ม         | 3.50  | 2   | 1.75 | 9.297* | 0.000 |
|                                             | ภายในกลุ่ม           | 21.63 | 115 | 0.19 |        |       |
|                                             | รวม                  | 25.13 | 117 |      |        |       |

หมายเหตุ : \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันทุกด้าน ( $F = 9.297$ ,  $Sig. = 0.000$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน สามารถสร้างความร่วมมือ สร้างความเข้าใจความต้องการของบุคลากร และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา สามารถประเมินสถานการณ์ วางแผนกลยุทธ์ และตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นโยบาย และแนวทางการทำงานไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และสามารถรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย

ได้อย่างเปิดกว้าง นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังนำเครื่องมือและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ การเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างทันสมัย สอดคล้องกับ กาญจนา นามวงศ์ (2566) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพให้และความสำคัญกับการพัฒนา ช่วยเหลือ ส่งเสริมครูให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและความเข้าใจในการทำงานของกลุ่มคนที่มีความแตกต่างหลากหลาย ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการประสานความร่วมมือและสร้างความเข้าใจอันดีในองค์กร อีกทั้งการสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในการทำงานและการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการนำเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาการศึกษา สอดคล้องกับ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงมนุษยสัมพันธ์ของ Likert (1967) กล่าวว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือผู้ที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากรและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการปรับตัวในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีนโยบายการพัฒนาการศึกษาของประเทศและเขตพื้นที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและความยืดหยุ่นในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) ในหนังสือการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับ ไกรสร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี ผลการวิเคราะห์พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้แอปพลิเคชันการส่งข้อความ หรือการประชุมวิดีโอทางไกล เพื่อการสื่อสารภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม และสามารถใช้เว็บไซต์เพื่อการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมผลงานของสถานศึกษาไปยังผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการหรือแนวคิดในการสื่อสารข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ไปยังผู้รับสารได้อย่างน่าเชื่อถือ เข้าใจง่าย สามารถถ่ายทอดข่าวสารข้อมูลภายในองค์กรและถ่ายทอดข้อมูลไปสู่ชุมชนได้เป็นอย่างดีและมีวิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับ ไพรัช รัชพงษ์ (2564) ในหนังสือการพัฒนา



ดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ปวีรัตน์ ถาวร (2565) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า ทักษะทางด้านการสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผลการวิเคราะห์พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาโดยบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนและสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ด้านการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมครูให้ใช้เทคโนโลยี รวมถึงมีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร รอดโพธิ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา คำแหง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามทัศนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การติดต่อสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตาม สภาพการดำรงตำแหน่ง อายุและประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันสรุปได้ดังนี้

2.1 จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใน 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่วน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่พบความแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติในส่วนงานที่รับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจแตกต่างกัน โดยผู้อำนวยการสถานศึกษามีมุมมองในภาพรวมของการบริหารสถานศึกษาและการตัดสินใจเชิงนโยบาย ส่วนรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีบทบาทสนับสนุนและบริหารงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยวรรณ วิชัยดิษฐ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารในแต่ละระดับตำแหน่งมีสมรรถนะในแต่ละด้านแตกต่างกัน โดยเฉพาะสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

2.2 จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามอายุ ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากประสบการณ์จากสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีที่ต่างกัน ทัศนคติและการเปิดรับเทคโนโลยีที่ต่างกัน โอกาสในการพัฒนาทักษะที่ไม่เท่ากัน รวมถึงลักษณะงานและความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุน้อยกว่ามีความถนัดในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุมาก

2.3 จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีวิสัยทัศน์มุมมอง ทักษะทัศนคติ ความรู้ ความเข้าใจ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐฤตา กันทาใจ (2568) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน โดยกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่ามักมีการใช้เทคโนโลยีในงานบริหารได้อย่างคล่องแคล่วกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า

### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3" สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ดร.อาภาพรณ ประทุมไทย อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส มหาวิทยาลัยพะเยา, นางสาวนิภาพรณ สิงห์คำ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 และนายวรสิทธิ์ ยาวิลาศ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเชียงดาว ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่าและขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบและอุทิศแด่บิดามารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2559). *แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2560-2579)*.

กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

กาญจนา นามวงศ์. (2566). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

ไกรศร เจียมทอง. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*

ญัฐฤตา กันทาใจ. (2568). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.*

- นิภาพร รอดไพบูรณ์. (2565). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว**. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีรัตน์ ธาริธร. (2565). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4**. วารสารศรพุทธศรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปิยวรรณ วิชัยดิษฐ์. (2564). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ไพรัช ธัชยพงษ์ และพิเชฐ ดุรงคเวโรจน์. (2564). **การพัฒนาดิจิทัลเพื่อการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2563). **การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2567). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567, เชียงใหม่** : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพัตรา คำแหง. (2564). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามทัศนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Harris, A. (2022). **Distributed leadership in digital environments: Empirical evidence from global cases**. International Journal of Leadership in Education.
- Likert, R. (1967). **The human organization: Its management and value**. New York: McGraw-Hill.

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

A STUDY OF ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN  
OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER MAE HONG SON PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ฉัตรชัย ศรีไว<sup>1\*</sup> และ อาภาพรธณ ประทุมไทย<sup>2</sup>

Chatchai Sriwai<sup>1\*</sup> and Arpapun Prathumthai<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ทางการวิจัย 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 687 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนครูผู้สอน จำนวน 248 คน โดยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการบริหารหลักสูตร รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย 2) ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวมของการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

<sup>1</sup> นิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\*Corresponding author : chatchaisriwai@gmail.com

## Abstract

This research has the following research objectives: 1) To study the academic leadership of school administrators in the expanded educational opportunity schools under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Mae Hong Son, and 2) To compare the academic leadership of school administrators in the expanded educational opportunity schools under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Mae Hong Son, classified by educational qualifications, age range, and work experience. The population includes teachers in the expanded educational opportunity schools. Under the jurisdiction of the Office of the Primary Education Area 2, Mae Hong Son, a total of 687 people. The researcher determined the sample group using the calculation formula of Krejcie and Morgan. The number of teachers was 248 people. The stratified random sampling method was used. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, frequency, standard deviation, t-test, F-test, and One Way Anova.

The research results found that 1) Academic leadership of school administrators of the extended educational opportunity schools under the Office of the Primary Education Area 2, Mae Hong Son, was at the highest level overall. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was curriculum management, followed by teaching and learning management and promotion of academic learning atmosphere. The aspect with the lowest average value was vision, mission, and goal determination. 2) The results of the comparison classified by educational qualifications, age range, and work experience found that they were significantly different at the .05 level

**Keywords:** Academic leadership, School administrators

## บทนำ

โลกปัจจุบันเปลี่ยนแปลงรวดเร็วด้านเทคโนโลยี การแข่งขัน และเศรษฐกิจ จำเป็นต้องเตรียมรับมือกับความผันผวนและความซับซ้อน โดยการศึกษาที่มีความสำคัญในการสร้างคนให้มีคุณภาพและทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) มุ่งให้คนไทยเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนากำลังคนให้มีความสอดคล้องตามความต้องการ ภายใต้กรอบการพัฒนา 5 ประการคือ การเข้าถึง ความเท่าเทียม คุณภาพ ประสิทธิภาพ และการตอบโจทย์บริบทการเปลี่ยนแปลง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 กำหนดให้กระจายอำนาจการบริหารไปยังสถานศึกษา โดยการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุด (จิตติมา วรธนศรี, 2557) ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การนิเทศติดตาม และการประเมินผล (จตุรงค์ ธนะสีสังกูร, 2563) ผู้บริหารต้องกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเป็นการโน้มน้าวให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา นำความรู้ทักษะมาใช้กำกับติดตามการทำงาน ประสานงาน สร้างความเชื่อมั่น และดูแลช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ, 2560) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้บริหารยุคใหม่ต้องใช้โอกาสจากการเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผล

ต่อบรรยากาศขององค์กร (Dimmock and Walker, 2005) ระบุว่าผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมความร่วมมือจากครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จมีผลต่อการสร้างบรรยากาศการทำงาน คุณภาพการสอน และความก้าวหน้าของผู้เรียน

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานด้านวิชาการมีความจำเป็น และสำคัญต่อการจัดการคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งการบริหารจัดการให้เกิดภาวะผู้นำทางวิชาการจึงจำเป็นจะต้องร่วมมือกันหลายฝ่าย เพื่อพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาให้สูงขึ้นตามเกณฑ์ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักทดสอบการศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจบริบท และภาวะผู้นำในเรื่องของวิชาการให้เป็นไปตามกระบวนการ ขอบข่ายภาระงาน และมีวิสัยทัศน์ในการก้าวทันสถานการณ์รู้จักแก้ไขปัญหา จึงจะส่งผลสะท้อนให้เกิดกับคุณภาพผู้เรียน จากความสำคัญที่กล่าวมานั้นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา และบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 งานวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน

## สมมุติฐาน

1. ครูผู้สอนที่วุฒิการศึกษาต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่มีช่วงอายุต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แตกต่างกัน



## วิธีวิทยาการวิจัย

**ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2**

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 40 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 687 คน (สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
แม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 248 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรคำนวณ ของเครจซี่และมอร์  
แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยการใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนแต่ละอำเภอ ประกอบด้วย อำเภอแม่  
สะเรียง อำเภอแม่ลาน้อย และอำเภอสบเมย

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แบ่งออกเป็น 2  
ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของ  
ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ คุณวุฒิการศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยาย  
โอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แบบสอบถามเป็นแบบ  
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ แบบสอบถามจำนวน 6 ด้าน 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและ  
เป้าหมาย 2) การบริหารหลักสูตร 3) การจัดการเรียนการสอน 4) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ  
5) การส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากร 6) การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการ  
สอน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1993)

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถาม
- 2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม



3. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ดังนี้

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สัมปโน อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 นายอดิศักดิ์ คงคาใส ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยกุ่ม

4.3 นายประจัน แสนใจ ศิษยานุศิษย์ชำนาญการพิเศษ สังกัด สพป.แม่ฮ่องสอน เขต 2

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้  
ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ที่ 1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

6. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.94

8. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 248 คน

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย วิธีการส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) พร้อมแนบ QR Code ผ่านหนังสือส่งภายนอก ทางระบบการสื่อสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ SMART Office ของสถานศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ได้กำหนดผู้ตอบแบบสอบถามคือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 และมีกำหนดการตอบแบบสอบถามและกลับคืนให้ผู้วิจัยภายในระยะเวลา 15 วัน

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยวิเคราะห์ด้วยการหาร้อยละ (Percentage)

4.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51– 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ มากที่สุด  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ มาก  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ ปานกลาง  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ น้อย  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้วยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาในระดับมากที่สุด  
3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาในระดับมาก  
2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาในระดับปานกลาง  
1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาในระดับน้อย  
1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาน้อยที่สุด

5.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

## ผลการศึกษา

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ได้ผลการศึกษา ดังนี้

**ตารางที่ 1** แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

|                           | จำนวน(คน)  | ค่าร้อยละ     |
|---------------------------|------------|---------------|
| <b>1. วุฒิการศึกษา</b>    |            |               |
| ปริญญาตรี                 | 109        | 43.95         |
| ปริญญาโท                  | 136        | 54.84         |
| ปริญญาเอก                 | 3          | 1.21          |
| <b>รวม</b>                | <b>248</b> | <b>100.00</b> |
| <b>2. ช่วงอายุ</b>        |            |               |
| Gen Z 22-27 ปี            | 60         | 24.19         |
| Gen Y 28-44 ปี            | 122        | 49.19         |
| Gen X 45 ปีขึ้นไป         | 66         | 26.61         |
| <b>รวม</b>                | <b>248</b> | <b>100.00</b> |
| <b>3. ประสบการณ์ทำงาน</b> |            |               |
| น้อยกว่า 5 ปี             | 36         | 14.52         |
| ตั้งแต่ 5- 10 ปี          | 109        | 43.95         |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป       | 103        | 41.53         |
| <b>รวม</b>                | <b>248</b> | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 54.84 รองลงมาเป็นครูผู้สอนมีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 43.95 และครูผู้สอนมีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.21 ด้านอายุ พบว่า ช่วงอายุที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 28-44 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 49.19 รองลงมา ช่วงอายุ 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.61 น้อยที่สุด ช่วงอายุ 22-27 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.19 ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานมากที่สุด ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 43.95 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 41.53 และน้อยที่สุด ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.52

ตารางที่ 2 แสดงความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

| ภาวะผู้นำทางวิชาการ<br>ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส<br>ทางการศึกษา | ระดับภาวะผู้นำ<br>ทางวิชาการ |      | การแปลผล  | ลำดับ |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------|-----------|-------|
|                                                                              | n = 248                      |      |           |       |
|                                                                              | $\bar{X}$                    | S.D. |           |       |
| 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย                                    | 4.59                         | 0.31 | มากที่สุด | 5     |
| 2. การบริหารหลักสูตร                                                         | 4.63                         | 0.29 | มากที่สุด | 1     |
| 3. การจัดการเรียนการสอน                                                      | 4.62                         | 0.27 | มากที่สุด | 2     |
| 4. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ                                  | 4.62                         | 0.27 | มากที่สุด | 2     |
| 5. การส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากร                                 | 4.60                         | 0.31 | มากที่สุด | 4     |
| 6. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การ<br>จัดการเรียนการสอน               | 4.61                         | 0.27 | มากที่สุด | 3     |
| รวม                                                                          | 4.61                         | 0.23 | มากที่สุด |       |

จากตารางที่ 2 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = 0.29) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือด้านการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = 0.27) และ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = 0.27) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = 0.31)

**ตารางที่ 3** แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร<br>สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส<br>ทางการศึกษา | แหล่งความ<br>แปรปรวน | ss           | df         | MS   | F     | p     |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------|------------|------|-------|-------|
| 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ<br>และเป้าหมาย                                 | ระหว่างกลุ่ม         | 0.09         | 2          | 0.5  | 0.483 | 0.617 |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 23.38        | 245        | 0.0  |       |       |
|                                                                              | <b>รวม</b>           | <b>23.47</b> | <b>247</b> |      |       |       |
| 2. การบริหารหลักสูตร                                                         | ระหว่างกลุ่ม         | 0.02         | 2          | 0.1  | 0.122 | 0.886 |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 20.89        | 245        | 0.9  |       |       |
|                                                                              | <b>รวม</b>           | <b>20.91</b> | <b>247</b> |      |       |       |
| 3. การจัดการเรียนการสอน                                                      | ระหว่างกลุ่ม         | 0.06         | 2          | 0.3  | 0.398 | 0.672 |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 17.31        | 245        | 0.7  |       |       |
|                                                                              | <b>รวม</b>           | <b>17.37</b> | <b>247</b> |      |       |       |
| 4. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้<br>ทางวิชาการ                              | ระหว่างกลุ่ม         | 0.16         | 2          | 0.08 | 1.142 | 0.321 |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 17.69        | 245        | 0.07 |       |       |
|                                                                              | <b>รวม</b>           | <b>17.85</b> | <b>247</b> |      |       |       |
| 5. การส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพครู<br>และบุคลากร                              | ระหว่างกลุ่ม         | 0.39         | 2          | 0.19 | 2.022 | 0.135 |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 23.33        | 245        | 0.10 |       |       |
|                                                                              | <b>รวม</b>           | <b>23.72</b> | <b>247</b> |      |       |       |
| 6. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการ<br>เรียนการสอน                 | ระหว่างกลุ่ม         | 0.02         | 2          | 0.01 | 0.146 | 0.849 |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 18.50        | 245        | 0.08 |       |       |
|                                                                              | <b>รวม</b>           | <b>18.52</b> | <b>247</b> | 0.02 |       |       |
| <b>รวม</b>                                                                   | ระหว่างกลุ่ม         | 0.03         | 2          | 0.05 | 0.309 | 0.734 |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 13.23        | 245        |      |       |       |
|                                                                              | <b>รวม</b>           | <b>13.26</b> | <b>247</b> |      |       |       |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน

ผลการเปรียบเทียบพบว่า ระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน (Sig. >0.001) มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4** แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2  
จำแนกตามช่วงอายุ

| ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร<br>สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทาง<br>การศึกษา | แหล่งความ<br>แปรปรวน | ss    | df  | MS   | F      | P      |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------|-----|------|--------|--------|
| 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ<br>และเป้าหมาย                                 | ระหว่างกลุ่ม         | 0.69  | 2   | 0.34 | 3.706* | 0.026* |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 22.78 | 245 | 0.09 |        |        |
|                                                                              | รวม                  | 23.47 | 247 |      |        |        |
| 2. การบริหารหลักสูตร                                                         | ระหว่างกลุ่ม         | 0.60  | 2   | 0.30 | 3.607* | 0.03*  |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 20.31 | 245 | 0.08 |        |        |
|                                                                              | รวม                  | 20.91 | 247 |      |        |        |
| 3. การจัดการเรียนการสอน                                                      | ระหว่างกลุ่ม         | 0.24  | 2   | 0.12 | 1.698  | 0.185  |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 17.13 | 245 | 0.07 |        |        |
|                                                                              | รวม                  | 17.37 | 247 |      |        |        |
| 4. การส่งเสริมบรรยากาศ<br>การเรียนรู้ทางวิชาการ                              | ระหว่างกลุ่ม         | 0.21  | 2   | 0.10 | 1.445  | 0.238  |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 17.65 | 245 | 0.07 |        |        |
|                                                                              | รวม                  | 17.85 | 247 |      |        |        |
| 5. การส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพครู<br>และบุคลากร                              | ระหว่างกลุ่ม         | 0.42  | 2   | 0.21 | 2.205  | 0.112  |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 23.30 | 245 | 0.10 |        |        |
|                                                                              | รวม                  | 23.72 | 247 |      |        |        |
| 6. การนิเทศ กำกับ ติดตามและ<br>ประเมินผลการจัดการเรียน<br>การสอน             | ระหว่างกลุ่ม         | 0.32  | 2   | 0.16 | 2.163  | 0.117  |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 18.20 | 245 | 0.07 |        |        |
|                                                                              | รวม                  | 18.52 | 247 |      |        |        |
| รวม                                                                          | ระหว่างกลุ่ม         | 0.36  | 2   | 0.18 | 3.400* | 0.035* |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 12.90 | 245 | 0.05 |        |        |
|                                                                              | รวม                  | 3.26  | 247 |      |        |        |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2  
จำแนกตามช่วงอายุ ในรายด้าน พบว่า มีทั้งหมด 2 ด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย แต่ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ( $F = 3,400$  Sig. =  
0.035) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 5** แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
แม่ฮ่องสอน เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร<br>สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทาง<br>การศึกษา | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS           | df         | MS   | F      | p      |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------|------------|------|--------|--------|
| 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ<br>และเป้าหมาย                                 | ระหว่างกลุ่ม         | 0.89         | 2          | 0.44 | 4.828* | 0.009* |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 22.58        | 245        | 0.09 |        |        |
|                                                                              | <b>รวม</b>           | <b>23.47</b> | <b>247</b> |      |        |        |
| 2. การบริหารหลักสูตร                                                         | ระหว่างกลุ่ม         | 0.67         | 2          | 0.34 | 4.080* | 0.018* |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 20.24        | 245        | 0.08 |        |        |
|                                                                              | <b>รวม</b>           | <b>20.91</b> | <b>247</b> |      |        |        |
| 3. การจัดการเรียนการสอน                                                      | ระหว่างกลุ่ม         | 0.17         | 2          | 0.08 | 1.189  | 0.306  |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 17.20        | 245        | 0.07 |        |        |
|                                                                              | <b>รวม</b>           | <b>17.37</b> | <b>247</b> |      |        |        |
| 4. การส่งเสริมบรรยากาศ<br>การเรียนรู้ทางวิชาการ                              | ระหว่างกลุ่ม         | 0.2          | 2          | 0.11 | 1.526  | 0.219  |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 17.64        | 245        | 0.07 |        |        |
|                                                                              | <b>รวม</b>           | <b>17.85</b> | <b>247</b> |      |        |        |
| 5. การส่งเสริม และพัฒนา วิชาชีพครู และ<br>บุคลากร                            | ระหว่างกลุ่ม         | 0.33         | 2          | 0.16 | 1.727  | 0.180  |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 23.39        | 245        | 0.10 |        |        |
|                                                                              | <b>รวม</b>           | <b>23.72</b> | <b>247</b> |      |        |        |
| 6. การนิเทศ กำกับ ติดตามและ<br>ประเมินผลการจัดการเรียน<br>การสอน             | ระหว่างกลุ่ม         | 0.53         | 2          | 0.26 | 3.595* | 0.029* |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 17.99        | 245        | 0.07 |        |        |
|                                                                              | <b>รวม</b>           | <b>18.52</b> | <b>247</b> |      |        |        |
| <b>รวม</b>                                                                   | ระหว่างกลุ่ม         | 0.39         | 2          | 0.20 | 3.716* | 0.026* |
|                                                                              | ภายในกลุ่ม           | 12.8713.     | 245        | 0.05 |        |        |
|                                                                              | <b>รวม</b>           | <b>26</b>    | <b>247</b> |      |        |        |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมแตกต่างกัน ( $F = 3.716$ ,  $Sig. = 0.026$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

### สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย อภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำมาใช้ในการวางวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายอย่างชัดเจนไปยังครู นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ พัทธภรณ์ จันทพล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน โดยมีการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับมาตรฐานการเรียนรู้ระดับชาติได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ กฤตกร น้าทิพย์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการใช้หลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสนับสนุนให้ครูออกแบบการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ชลนิชา ศิลภาพงษ์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพที่ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ สอดคล้องกับ เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อ รวมถึงการสร้างระบบการนิเทศภายในที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู สอดคล้องกับ บุญพา พรหมณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด

1.6 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่เน้นการมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษาเชิงสร้างสรรค์ การสร้างเครื่องมือในการนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน สอดคล้องกับ เกตุสุตา กิ่งการจร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการนิเทศและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

2.1 วุฒิการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ กับการพัฒนาด้านวิชาการอย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ช่วงอายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ เข็มนิษฐา พิมพ์ชื่น (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้

ตอบทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.3 ประสิทธิภาพการทำงาน ต่างกันความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่การสอนและหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นระยะเวลา มากบ้าง น้อยบ้างแตกต่างกันออกไป ส่งผลให้มีการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารในการ พัฒนาครู นักเรียน สถานศึกษาอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ ทศนา วรณประภา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าครูที่มีประสิทธิภาพทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อ ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพและปัญหาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ดร.อาภาพรณ ประทุมไทย อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้ คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จ สมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภูมิ สัพโส ผู้ช่วยคณบดีงานกิจการนิสิตและพัฒนาคุณภาพ นิสิตครู มหาวิทยาลัยพะเยา, นายอดิศักดิ์ คงคาไธ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยกุ่ม และนายประชัน แสนใจ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และ ขอขอบพระคุณ ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูลและตอบ แบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบและอุทิศแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบัน ตลอดจนครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

## เอกสารอ้างอิง

- กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ.(2565) **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอ**  
**ปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- เกตุสุดา กิ่งการจร. (2560) **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน**  
**เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2560.
- จตุรงค์ ณะสีสังกูร. (2563). **ผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร Academic Leadership**  
**and Curriculum Development.** นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จตุรงค์ ณะสีสังกูร. (2563). **ภาวะผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร.** นครราชสีมา:  
โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จิตติมา วรณศรี. (2557). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.** พิษณุโลก: รัตนสุวรรณ การพิมพ์ 3.
- ทัศนาวรรณประภา. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ**  
**สอยดาว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.** (งานนิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS.** กรุงเทพฯ:  
บริษัท วี. อินเตอร์ พรินท์.
- บุญพา พรหมณะ. (2561). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน**  
**เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**  
**การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2, (2567). **ข้อมูลปีการศึกษา 2567.**  
(ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2567. จาก <https://www.mhs2.go.th/>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2560 – 2579** (กรุงเทพฯ:  
พริกหวานกราฟฟิค, 2560).
- เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยาย โอกาส**  
**ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา.** (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี.  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Davis, G. and Thomas, M. A. (1989). **Effective schools and effective teachers.** Boston: Allyn and Bacon.



Dimmock, C., & A. Walker. (2005). **Educational Leadership: Culture and Diversity**. Gateshead: Athenaeum Press. Krejcie, Robert V., and Morgan, Daryle W. , “**Determining Sample Size for Research Activities,**” *Journal for Educational and Psychological Measurement*. 3, November 1970

## การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

### A Study of Work Motivation of Teachers in Highland Areas Under the Office of Chiang Mai Primary Educational Service Area 3

นัทธมน คำตา<sup>1\*</sup> และ อาภาพรธน ประทุมไทย<sup>2</sup>

Nuttamon Kumta<sup>1\*</sup> and Arpapun Prathumthai <sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 141 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,977 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณของเครซีและมอร์แกน ได้จำนวน 322 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ด้าน และปานกลาง 4 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านความสัมพันธ์และสังคม 2)ด้านด้านสภาพแวดล้อม 3)ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4)ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน 5)ด้านการยอมรับนับถือ และ 6)ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในรายด้าน พบว่า มี 5 ด้าน แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการทำงานของครู, บนพื้นที่สูง

<sup>1</sup> นิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\*Corresponding author : nuttamon@cmarea3.go.th

## Abstract

The objectives of this research were: 1) to study work motivation of teachers in highland areas under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, and 2) to compare work motivation of teachers in highland areas under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, classified by school size, age range, and work experience. The population used in this research consisted of 1,977 teachers from 141 educational institutions in highland areas under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3. The sample size was calculated using the Krejcie and Morgan table, resulting in 322 participants selected through stratified random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, and Scheffe's method for pair comparisons.

The research findings showed that the overall work motivation of teachers in highland areas was at a moderate level. When considering individual aspects, two aspects were at a high level and four aspects were at a moderate level as follows: 1) relationships and social aspects, 2) environmental aspects, 3) career advancement, 4) responsibility and nature of work, 5) recognition, and 6) rewards, honors, salary, compensation, and benefits.

The comparison results classified by school size showed that differences in school size resulted in statistically significant differences in overall work motivation of teachers in highland areas at the .05 level.

The comparison results classified by age range showed that different age ranges did not have statistically significant differences in overall work motivation of teachers in highland areas at the .05 level. However, when examining individual aspects, five aspects showed differences.

The comparison results classified by work experience showed that differences in work experience resulted in statistically significant differences in overall work motivation of teachers in highland areas at the .05 level.

**Keywords:** Teacher work motivation, Highland areas

## บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลและสังคม ผ่านการถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม และการสร้างองค์ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประเทศชาติ โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้คนไทยเรียนรู้ตามศักยภาพ มีคุณธรรม และลดความเหลื่อมล้ำ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2557 อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ครูเป็นบุคลากรสำคัญในระบบการศึกษา นอกจากการสอนในห้องเรียน ยังมีหน้าที่อบรมปมนิสัย ให้คำปรึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วย 5 อำเภอทางตอนเหนือของจังหวัดเชียงใหม่ มีครู 2,114 คน มีโรงเรียน 153 แห่ง เป็นโรงเรียนบนพื้นที่สูงอยู่ในเขตทุรกันดาร 141 แห่ง ส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนภูเขา พื้นที่ป่าไม้ และเขตชายแดนติดกับประเทศเมียนมามียาวกว่า 100 กิโลเมตร การเดินทางและการติดต่อสื่อสารระหว่างสถานศึกษามีอุปสรรคมาก และโรงเรียนบางแห่งห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่ฯ เกือบ 200 กิโลเมตร จึงได้มีการจัดโรงเรียนพักนอน 13 แห่ง เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3, 2566) การจัดการศึกษาในพื้นที่ที่มีความซับซ้อน เนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบกว้างถึง 4,893 ตารางกิโลเมตร ผู้เรียนมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ วัฒนธรรม และภาษา นักเรียนส่วนใหญ่มีทักษะภาษาไทยไม่คล่อง มีปัญหาการสื่อสาร อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อยาเสพติด หลักสูตรไม่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ครูไม่เพียงพอ ย้ายบ่อย ขาดทักษะการสื่อสารภาษาถิ่น ระบบสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ และการคมนาคมไม่สะดวกด้วยบริบทเหล่านี้ ทำให้ครูบนพื้นที่สูงต้องทำงานด้วยความยากลำบาก ต้องอาศัยอุดมการณ์ ความรัก ศรัทธา และความเสียสละสูง

จะเห็นได้ว่า "แรงจูงใจ" เป็นพลังผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือตอบสนองความต้องการที่มีอยู่ ซึ่งเมื่อได้รับการกระตุ้นอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้บุคคลทุ่มเทความพยายามในการทำงานเต็มความสามารถ ซึ่งแรงจูงใจเกิดขึ้นได้ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกตัวบุคคล หรือทั้งสองปัจจัยร่วมกัน นำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันตามทัศนคติและแรงจูงใจเฉพาะตัว ความแตกต่างนี้ส่งผลต่อการตอบสนองนโยบายของสถานศึกษา ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อนำข้อมูลไปวางแผนส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติต่อไป

### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

### สมมุติฐาน

1. ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูงแตกต่างกัน
2. ครูที่มีช่วงอายุแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูงแตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูงแตกต่างกัน

### วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 141 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,977 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวน 322 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่รวมถึงได้ศึกษาข้อคำถามจากรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องนำมาสรุปเป็นแบบสอบถามโดยให้ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจในการทำงานครู จำนวน 6 ด้าน คือ 1)แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน 2)แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม 3)แรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4)แรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5)แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และ 6)แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ( Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert 1993)

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ และแนวคิดของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถาม

2 กำหนดนิยามศัพท์ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3. ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษาโดยรวบรวมข้อคำถามและปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้อง ด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC = 0.67-1.00 โดยมีรายชื่อดังต่อไปนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ ลัพโส ผู้ช่วยคณบดี วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.2 นางสาวนิภาพรรณ สิงห์คำ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

5.3 นายวรสิทธิ์ ยาวิลาศ ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเชียงดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้อง หรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

|                 |    |         |                                                       |
|-----------------|----|---------|-------------------------------------------------------|
| ให้คะแนนเท่ากับ | +1 | หมายถึง | เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์    |
| ให้คะแนนเท่ากับ | 0  | หมายถึง | เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |
| ให้คะแนนเท่ากับ | -1 | หมายถึง | เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try out) ครูจำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มที่ทดลองใช้จะเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ( $\alpha$ : Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .965

8. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 322 ชุด

3.2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดย 2 วิธี ดังนี้ 1) แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง 2) แจกแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์ ได้จัดทำเป็น Google Form

3.3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 322 ชุด ได้รับกลับคืนมา 322 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้วยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวคิดของ (Best 1981)

|                  |            |         |                                                |
|------------------|------------|---------|------------------------------------------------|
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 4.51– 5.00 | หมายถึง | แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 3.51–4.50  | หมายถึง | แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับ มาก        |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 2.51–3.50  | หมายถึง | แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.51–2.50  | หมายถึง | แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อย       |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.00–1.50  | หมายถึง | แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

4.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova)

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้วยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวคิดของ (Best 1981)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51– 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova)

## ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

|                         | จำนวน(คน) | ค่าร้อยละ |
|-------------------------|-----------|-----------|
| 1. ขนาดของสถานศึกษา     |           |           |
| ขนาดเล็ก                | 92        | 28.6      |
| ขนาดกลาง                | 139       | 43.2      |
| ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ    | 91        | 28.3      |
| รวม                     | 322       | 100.0     |
| 2. ช่วงอายุ             |           |           |
| Gen Z 22–27 ปี          | 83        | 25.8      |
| Gen Y 28–43 ปี          | 194       | 60.2      |
| Gen X 44 ปีขึ้นไป       | 45        | 14.0      |
| รวม                     | 322       | 100.0     |
| 3. ประสบการณ์ในการทำงาน |           |           |
| น้อยกว่า 5 ปี           | 59        | 18.3      |
| ตั้งแต่ 5–10 ปี         | 194       | 60.2      |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป     | 69        | 21.4      |
| รวม                     | 322       | 100.0     |

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง จำนวน 322 คน พบว่า เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษานาดกลาง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 ครูผู้สอนในสถานศึกษานาดเล็ก จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และครูผู้สอนในสถานศึกษานาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ด้านช่วงอายุ พบว่า อยู่ในช่วง Gen Y 28-43 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 Gen Z 22-27 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 น้อยที่สุด และ Gen X 44 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เป็นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

| แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง                  | ระดับแรงจูงใจ |      | การแปลผล | ลำดับ |
|-------------------------------------------------------|---------------|------|----------|-------|
|                                                       | n=322         |      |          |       |
|                                                       | $\bar{X}$     | S.D. |          |       |
| 1. ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน                   | 3.47          | 0.39 | ปานกลาง  | 4     |
| 2. ด้านความสัมพันธ์และสังคม                           | 3.61          | 0.64 | มาก      | 1     |
| 3.ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 3.08          | 0.80 | ปานกลาง  | 6     |
| 4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน                    | 3.49          | 0.74 | ปานกลาง  | 3     |
| 5. ด้านการยอมรับนับถือ                                | 3.21          | 0.77 | ปานกลาง  | 5     |
| 6. ด้านสภาพแวดล้อม                                    | 3.51          | 0.73 | มาก      | 2     |
| รวม                                                   | 3.39          | 0.34 | ปานกลาง  |       |

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม ( $\bar{x}$  = 3.61, S.D. = 0.64) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม ( $\bar{x}$  = 3.51, S.D. = 0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{x}$  = 3.08, S.D. = 0.80) ดังตารางที่ 2

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

**ตารางที่ 3** แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

| แรงจูงใจในการทำงานของครู<br>บนพื้นที่สูง                    | แหล่งความ<br>แปรปรวน | ss            | df         | MS          | F              | P            |
|-------------------------------------------------------------|----------------------|---------------|------------|-------------|----------------|--------------|
| 1. ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของ<br>งาน                     | ระหว่างกลุ่ม         | 10.80         | 2          | 5.40        | 47.022*        | 0.000        |
|                                                             | ภายในกลุ่ม           | 36.65         | 319        | 0.12        |                |              |
|                                                             | <b>รวม</b>           | <b>47.45</b>  | <b>321</b> |             |                |              |
| 2. ด้านความสัมพันธ์และสังคม                                 | ระหว่างกลุ่ม         | 52.67         | 2          | 26.33       | 107.181*       | 0.000        |
|                                                             | ภายในกลุ่ม           | 78.38         | 319        | 0.25        |                |              |
|                                                             | <b>รวม</b>           | <b>131.04</b> | <b>321</b> |             |                |              |
| 3. ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือน<br>ค่าตอบแทน และสวัสดิการ | ระหว่างกลุ่ม         | 101.92        | 2          | 50.96       | 160.311*       | 0.000        |
|                                                             | ภายในกลุ่ม           | 101.41        | 319        | 0.32        |                |              |
|                                                             | <b>รวม</b>           | <b>203.33</b> | <b>321</b> |             |                |              |
| 4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน                          | ระหว่างกลุ่ม         | 74.22         | 2          | 37.11       | 118.492*       | 0.000        |
|                                                             | ภายในกลุ่ม           | 99.91         | 319        | 0.31        |                |              |
|                                                             | <b>รวม</b>           | <b>174.13</b> | <b>321</b> |             |                |              |
| 5. ด้านการยอมรับนับถือ                                      | ระหว่างกลุ่ม         | 74.05         | 2          | 37.03       | 101.605*       | 0.000        |
|                                                             | ภายในกลุ่ม           | 116.25        | 319        | 0.36        |                |              |
|                                                             | <b>รวม</b>           | <b>190.30</b> | <b>321</b> |             |                |              |
| 6. ด้านสภาพแวดล้อม                                          | ระหว่างกลุ่ม         | 96.52         | 2          | 48.26       | 209.746*       | 0.000        |
|                                                             | ภายในกลุ่ม           | 73.40         | 319        | 0.23        |                |              |
|                                                             | <b>รวม</b>           | <b>169.93</b> | <b>321</b> |             |                |              |
| <b>รวม</b>                                                  | <b>ระหว่างกลุ่ม</b>  | <b>4.82</b>   | <b>2</b>   | <b>2.41</b> | <b>24.683*</b> | <b>0.000</b> |
|                                                             | <b>ภายในกลุ่ม</b>    | <b>31.13</b>  | <b>319</b> | <b>0.10</b> |                |              |
|                                                             | <b>รวม</b>           | <b>35.95</b>  | <b>321</b> |             |                |              |

หมายเหตุ : \*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน ( $F = 24.683$ ,  $Sig. = 0.000$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์และสังคม ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อม มีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 4** แสดงผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามช่วงอายุ

| แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง                   | แหล่งความแปรปรวน | ss            | df         | MS   | F       | P     |
|--------------------------------------------------------|------------------|---------------|------------|------|---------|-------|
| 1. ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน                    | ระหว่างกลุ่ม     | 0.85          | 2          | 0.42 | 2.898   | 0.057 |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 46.60         | 319        | 0.15 |         |       |
|                                                        | <b>รวม</b>       | <b>47.45</b>  | <b>321</b> |      |         |       |
| 2. ด้านความสัมพันธ์และสังคม                            | ระหว่างกลุ่ม     | 3.99          | 2          | 1.99 | 5.005*  | 0.007 |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 127.06        | 319        | 0.40 |         |       |
|                                                        | <b>รวม</b>       | <b>131.04</b> | <b>321</b> |      |         |       |
| 3. ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ | ระหว่างกลุ่ม     | 10.60         | 2          | 5.30 | 8.773*  | 0.000 |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 192.73        | 319        | 0.60 |         |       |
|                                                        | <b>รวม</b>       | <b>203.33</b> | <b>321</b> |      |         |       |
| 4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน                     | ระหว่างกลุ่ม     | 10.85         | 2          | 5.42 | 10.595* | 0.000 |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 163.29        | 319        | 0.51 |         |       |
|                                                        | <b>รวม</b>       | <b>174.13</b> | <b>321</b> |      |         |       |
| 5. ด้านการยอมรับนับถือ                                 | ระหว่างกลุ่ม     | 6.94          | 2          | 3.47 | 6.037*  | 0.003 |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 183.36        | 319        | 0.58 |         |       |
|                                                        | <b>รวม</b>       | <b>190.30</b> | <b>321</b> |      |         |       |
| 6. ด้านสภาพแวดล้อม                                     | ระหว่างกลุ่ม     | 13.81         | 2          | 6.91 | 14.111* | 0.000 |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 156.11        | 319        | 0.49 |         |       |
|                                                        | <b>รวม</b>       | <b>169.93</b> | <b>321</b> |      |         |       |
| <b>รวม</b>                                             | ระหว่างกลุ่ม     | 0.26          | 2          | 0.13 | 1.140   | 0.321 |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 35.69         | 319        | 0.11 |         |       |
|                                                        | <b>รวม</b>       | <b>35.95</b>  | <b>321</b> |      |         |       |

หมายเหตุ : \*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามช่วงอายุ ในรายด้าน พบว่า มีทั้งหมด 5 ด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์และสังคม ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อม แต่ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ( $F = 1.140$ ,  $Sig. = 0.321$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 5** แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การในการทำงาน

| แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง                   | แหล่งความแปรปรวน | ss     | df  | MS   | F      | p     |
|--------------------------------------------------------|------------------|--------|-----|------|--------|-------|
| 1.ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน                     | ระหว่างกลุ่ม     | 2.12   | 2   | 1.06 | 7.465* | 0.001 |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 45.33  | 319 | 0.14 |        |       |
|                                                        | รวม              | 47.45  | 321 |      |        |       |
| 2.ด้านความสัมพันธ์และสังคม                             | ระหว่างกลุ่ม     | 4.33   | 2   | 2.16 | 5.447* | 0.005 |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 126.72 | 319 | 0.40 |        |       |
|                                                        | รวม              | 131.04 | 321 |      |        |       |
| 3.ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | ระหว่างกลุ่ม     | 6.99   | 2   | 3.50 | 5.680* | 0.004 |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 196.34 | 319 | 0.62 |        |       |
|                                                        | รวม              | 203.33 | 321 |      |        |       |
| 4.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน                      | ระหว่างกลุ่ม     | 9.99   | 2   | 5.00 | 9.710* | 0.000 |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 164.14 | 319 | 0.56 |        |       |
|                                                        | รวม              | 174.13 | 321 |      |        |       |
| 5.ด้านการยอมรับนับถือ                                  | ระหว่างกลุ่ม     | 7.10   | 2   | 3.55 | 6.178* | 0.002 |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 183.20 | 319 | 0.57 |        |       |
|                                                        | รวม              | 190.30 | 321 |      |        |       |
| 6.ด้านสภาพแวดล้อม                                      | ระหว่างกลุ่ม     | 9.69   | 2   | 4.85 | 9.649* | 0.000 |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 160.23 | 319 | 0.50 |        |       |
|                                                        | รวม              | 169.93 | 321 |      |        |       |
| รวม                                                    | ระหว่างกลุ่ม     | 1.02   | 2   | 0.51 | 4.662* | 0.010 |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 34.93  | 319 | 0.11 |        |       |
|                                                        | รวม              | 35.95  | 321 |      |        |       |

หมายเหตุ : \*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจ โดยรวมแตกต่างกัน ( $F = 4.662$ ,  $Sig. = 0.010$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์และสังคม ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อม ดังตารางที่ 5

## สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสัมพันธ์และสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สะท้อนความสำคัญของบริบททางสังคมในการทำงานในเขตพื้นที่พิเศษทางไกลความเจริญ รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อม แสดงถึงครูให้ความสำคัญกับการปรับตัวให้เข้ากับบริบทของพื้นที่ได้ ในขณะที่ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดนั้น อาจมีความจำเป็นในการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและการยกย่องให้สอดคล้องกับความท้าทายในการทำงานมากขึ้น เพื่อยกระดับแรงจูงใจโดยรวมของครูบนพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน ซึ่งจะอภิปรายเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1.1 ด้านความสัมพันธ์และสังคม พบว่า อยู่ในระดับมาก ครูบนพื้นที่สูงให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับชุมชน ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของ การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนจึงส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู นอกจากนี้การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานยังเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน อาจช่วยส่งเสริมให้ครูมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และประเด็นที่น่าพิจารณาอย่างยิ่ง คือการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชายังมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ อาจบ่งชี้ความจำเป็นในการส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดกว้างและสร้างความรู้สึกลดภัยในการแสดงความคิดเห็นของครูที่ทำงานบนพื้นที่สูง อาจช่วยดึงดูดและรักษานักวิชาการที่มีคุณภาพในพื้นที่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่น ที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยครูให้ความสำคัญกับระดับเสียงและแสงสว่างในสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงการที่สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะระดับเสียงและแสงสว่างซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสามารถในการรับรู้ และการสื่อสารในการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังพบว่าครูไม่ได้รับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัยนั้น เนื่องจากข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ การเดินทาง เทคโนโลยีที่ไม่เสถียร แสดงให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการสอน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของพื้นที่ที่มีภูมิข้อจำกัด

ด้านทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง พบว่า ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าครูในสถานศึกษานับพื้นที่สูงให้ความสำคัญกับนโยบายส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูง การเข้าร่วมเครือข่ายทางวิชาชีพและโอกาสในการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมเศรษฐกิจ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แม้จะอยู่ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ แต่ด้วยสถานศึกษานับพื้นที่สูงมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา ภาระงานที่หนักกว่า บริบททางสังคมที่แตกต่าง ทำให้ครูต้องทุ่มเทเวลากับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ อาจส่งผลให้ครูในสถานศึกษานับพื้นที่สูงได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอน้อยกว่าครูในพื้นที่ปกติ ซึ่งสอดคล้องกับ ปันดดา รัตนวงศ์ (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาซก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าครูรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อสถานศึกษา และงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและกระตุ้นให้ต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังพบว่าครูขาดอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่อาจยังคงมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจและขาดการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองถูกยอมรับและนำไปพิจารณาในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับในความสามารถในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจ เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความมั่นใจในตนเองของครู การได้รับการยอมรับ การยกย่องความสามารถ การให้กำลังใจ รวมถึงการได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียน และได้รับความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพของตนเอง แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความรู้สึกต่อสถานภาพทางวิชาชีพครู ซึ่งไม่สอดคล้องกับ นันทน์ภัส สนิทพรธีธร (2566) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฟาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ และการยกย่อง ชมเชยผลงานของบุคลากรผ่านที่ประชุมหรือสื่อต่าง ๆ นอกจากนี้ยังพบว่าครูรู้สึกไม่พึงพอใจการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนมีความเหมาะสมและยุติธรรม และโรงเรียนมีการยกย่อง ชมเชยผลงานของบุคลากรผ่านที่ประชุมหรือสื่อต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นว่าความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการได้รับการยกย่องชมเชยอย่างเปิดเผย เป็นการตอบสนองทั้งความต้องการด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเพราะความแตกต่างของทรัพยากร โครงสร้างการบริหาร และวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทรัพยากรมากกว่า มีระบบการบริหารจัดการที่เป็นระบบชัดเจน และมีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก เนื่องจากโรงเรียนอยู่ในบริบทของพื้นที่ที่มีข้อจำกัดคล้ายกัน เช่น การเข้าถึงทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน หรือโอกาสในการพัฒนา ทำให้ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง และใหญ่และใหญ่พิเศษบนพื้นที่สูงมีระดับแรงจูงใจต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทรลีส เน้นอน (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ช่วงอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกัน 5 ด้าน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน สะท้อนให้เห็นว่า ช่วงอายุอาจไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง ในภาพรวม แต่อาจมีผลต่อแรงจูงใจบางด้าน ในด้านความสัมพันธ์และสังคม ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในขณะที่ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างช่วงอายุ แสดงให้เห็นว่าครูทุกช่วงวัยมีความชัดเจนและถูกกำหนดโดยมาตรฐานวิชาชีพและหลักสูตรการศึกษา ซึ่งไม่ได้แตกต่างกันตามช่วงอายุของครูผู้สอน ทุกช่วงอายุจึงมีความรับผิดชอบและลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชีรภัทร์ และวลัยพร (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชั่น X Y และ Z ในกรุงเทพมหานคร พบว่า แต่ละเจเนอเรชั่นมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.3 ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันเมื่อมาทำงานในเขตพื้นที่สูง ไม่ว่าจะเป็นครูที่มีประสบการณ์มากหรือน้อย ทุกคนต้องเผชิญกับความท้าทายพิเศษในการสอน ทั้งด้านภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากอาจมีความคาดหวังที่สูงขึ้นต่อบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์น้อยอาจเน้นการเรียนรู้และการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและวิชาชีพ นอกจากนี้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากอาจประสบกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ มั่นสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสัมพันธ์และสังคม การสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์เชิงบวกทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เน้นการสร้างความรู้สึกละเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับชุมชนให้แก่ครู
2. ด้านสภาพแวดล้อม แก้ไขปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ และพัฒนาบรรยากาศในที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบ สนับสนุนการอบรมพัฒนาทักษะวิชาชีพ และส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน เพิ่มอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนและคำแนะนำที่เหมาะสมแก่ครู
5. ด้านการยอมรับนับถือ สร้างช่องทางและกลไกให้ครูแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย จัดประชุมระดมความคิดเห็นตัดสินใจเรื่องสำคัญ และนำความคิดเห็นของครูไปพิจารณาประกอบการตัดสินใจอย่างจริงจัง
6. ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรปรับปรุงระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความโปร่งใสและยุติธรรม จัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานในพื้นที่สูง และศึกษานโยบายการพัฒนาครูทั้งระดับประเทศและระดับพื้นที่

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง
2. ควรศึกษาพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง

### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3" สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ดร.อาภาพรณ ประทุมไทย อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส มหาวิทยาลัยพะเยา, นางสาวนิภาพรรณ สิงห์คำศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และนายวรสิทธิ์ ยาวิลาศ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเชียงดาว ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่าและขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบและอุทิศแด่บิดามารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). รายงานประจำปี 2558. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th>.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.**
- ธีรภัทร์ ทองคำ และวไลยพร รัตนเศรษฐ. (2564). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่น X Y และ Z ในกรุงเทพมหานคร. วารสารการจัดการสมัยใหม่, เล่มที่ 19, ฉบับที่ 1, หน้า 45-60.**
- นันทน์ภัส ลินธพิริฉัตร. (2566). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (การค้นคว้าด้วยตนเอง ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.**
- ปนัดดา รัตนวงศ์. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์ วิทยาการ) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- ภัทรลลี แนนอน. (2565). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต.**
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. (วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- เศวต ลิ้มประดิษฐ์พันธ์. (2561). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2566). **เว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. <https://www.cmarea3.go.th/>**
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2557). **มติคณะรัฐมนตรี อ้างอิงใน กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2565). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**



## ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR AFFECTING TEACHER COMPETENCY  
FOR 21 CENTURY UNER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA  
LAMPANG LAMPHUN

กัญญารัตน์ แก้วนิลตา<sup>1\*</sup> และ วรณกร พรประเสริฐ<sup>2</sup>

Kunyarat Kaewninta<sup>1\*</sup> and Wannakorn Phornprasert<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำนวน 310 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก 2) ระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ทุกด้าน และ 4) ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 คน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 56.90 ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ  $\hat{Y} = 2.123 + 0.330(X_1) + 0.207(X_3)$   $\hat{Z} = 0.469(ZX_1) + 0.308(ZX_3)$

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำดิจิทัล, สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

<sup>1</sup> นิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\*Corresponding author : kunyaratkaewninta34@gmail.com



## Abstract

The objectives of this research were 1) To study the Digital Leadership of school administrators in Secondary Educational Service Area Office Lampang Lamphun, 2) To study teachers' 21st century competency levels in The Secondary Educational Service Area Office Lampang Lamphun, 3) To analyze the relationship between Digital Leadership of school administrators and teachers' 21st century competency, and 4) To create a prediction model for teachers' 21st century competency using school The administrators' Digital Leadership as a predictor variable. The samples were 310 teachers under Secondary Educational Service Area Office Lampang Lamphun, determined by using Krejcie and Morgan's table with stratified random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that 1) The level of Digital Leadership of school administrators was overall at a high level, 2) Teachers' 21st century competency were overall at a high level, 3) Academic Digital Leadership of school administrators had a positive relationship with teachers' 21st century competency at the statistical significance level of .01 in all dimensions, and 4) Two dimensions of Academic Digital Leadership that significantly predicted teachers' 21st century competency at the .01 level were Digital Vision and Digital Skill Development. These dimensions could predict teachers' 21st century competencies at 56.90%. The prediction equations were as follows: The Unstandardized Score form (equation) is  $\hat{Y} = 2.123 + 0.330(X1) + 0.207(X3)$  and the Standard Score form (equation) is  $\hat{Z} = 0.469(ZX1) + 0.308(ZX3)$

**Keywords:** Digital Leadership, the 21st teachers Competency

## บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันต่อระบบการศึกษาทั่วโลก อีกทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเข้ามามีบทบาทสำคัญในการหลอมรวม และเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนในสังคม ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานในยุคดิจิทัล (World Economic Forum, 2020) แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดความท้าทายใหม่ที่มนุษย์ต้องเผชิญและปรับตัวให้ทัน โดย Mc Kinsey Global Institute (2022) ชี้ให้เห็นว่าร้อยละ 87 ของผู้บริหารทั่วโลกกำลังเผชิญกับช่องว่างด้านทักษะดิจิทัลในองค์กร และภาคการศึกษาเป็นหนึ่งในภาคส่วนที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงนี้ จึงได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศหลายด้าน อาทิ นโยบายประเทศไทย 4.0 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล นโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 และยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีทักษะดิจิทัล มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้

เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลกระทบอย่างมากต่อระบบการศึกษา

ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ การศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ รูปแบบ และวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน ให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการคิดขั้นสูง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การสื่อสารและ การทำงานร่วมกัน การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ตลอดจนทักษะชีวิตและอาชีพ ฉะนั้นการที่จะปรับเปลี่ยนการจัดการ การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้ามสาระวิชาไปสู่การเรียนรู้ "ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21" ที่นักเรียน จะต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูเป็นเพียงคนที่คอยออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียน โดยผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จะต้องเรียนรู้วิชาแกน ซึ่งเป็นวิชาหลัก และเรียนรู้ถึงทักษะชีวิตในการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม รวมถึงทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี การที่ผู้เรียนจะสามารถมีทักษะ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้นั้น ครูผู้สอนก็ต้องมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่นเดียวกัน และเมื่อโลกเปลี่ยนไป การ จัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ก็ย่อมเปลี่ยนแปลงตาม (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการ เรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียนซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร สามารถใช้อำนาจที่ตนมีมาพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ของครู ผู้บริหารจะต้องให้การส่งเสริมครูทุกด้านโดยที่ ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทของผู้ฝึกสอน บทบาทของที่ปรึกษา บทบาทผู้ประเมินและบทบาทของผู้ช่วยเหลือ (มล ฤดี ศรีสานต์, 2563) และในการที่จะพัฒนาครูเพื่อให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 นั้น ควรได้รับการส่งเสริมจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และมีใจรักและศรัทธาในอาชีพ จะทำให้ผู้บริหารสามารถจัดการศึกษาที่เหมาะสม กับบริบทและสภาพปัญหาของประเทศได้อย่างแท้จริง โดยยึดหลักการว่าหัวใจแห่งการบริหารสถานศึกษา คือ การที่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเพื่อตอบสนองความจำเป็นของสังคมได้อย่าง เหมาะสม (ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ภายใต้วิสัยทัศน์ "องค์กรคุณภาพแห่งความสุข เชื่อมโยงทุกโอกาส สร้างสังคมอนาคตที่ยั่งยืน" มีพันธกิจในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ มี ความเชี่ยวชาญ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีนโยบายที่ชัดเจนใน การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคมในยุค ดิจิทัล

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 3) การพัฒนาทักษะดิจิทัล และ 4) การบริหารทรัพยากรดิจิทัล ในขณะที่สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังเคราะห์ได้ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรม 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 4) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 5) ด้านการ สื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น 6) ด้านการวัดและประเมินผล 7) ด้านการวิจัยและการแก้ปัญหา และ 8) ด้าน ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายและแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

## สมมุติฐาน

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน อย่างน้อย 1 ปัจจัย
2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน อย่างน้อย 1 ปัจจัย

8'

## วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 46 โรงเรียน มีครูผู้สอนทั้งสิ้น 1,593 คน
  - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970) จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่รวมถึงได้ศึกษาข้อคำถามจากรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง นำมาสรุปเป็นแบบสอบถาม โดยให้ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วยขนาดสถานศึกษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปางลำพูน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี 4 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัล อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัล อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัล อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัล อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัล อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี 5 ด้าน จำนวน 57 ข้อ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงได้ศึกษาข้อคำถามจากรายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

2. กำหนดนิยามศัพท์ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3. ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยรวบรวมข้อคำถาม และปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์

4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อพิจารณาความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านภาวะผู้นำดิจิทัล และสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 จำนวน 3 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม (Item-Objective Congruence Index : IOC)

6. ปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและขอความเห็นชอบ

7. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูจำนวน 30 คน สังกัดสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปางลำพูน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach's Alpha Coefficient (1990) ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยจำแนกเป็น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.95 และสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.97

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาทำการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถามและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนนำไปใช้จริงในรูปแบบของ Google Form

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องขอต่อวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ให้ออกหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 310 ชุด โดยวิธีการส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) พร้อมแนบ QR Cord ผ่านหนังสือส่งภายนอก ทางระบบการสื่อสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office) ของสถานศึกษา ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ได้กำหนดผู้ตอบแบบสอบถามคือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน และมีกำหนดการตอบแบบสอบถามและกลับคืนให้ผู้วิจัยภายในระยะเวลา 15 วัน

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมาในรูปแบบของ Google Sheet โดยแทนที่คำตอบของข้อมูลเป็นตัวเลขไปสู่การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดำเนินการ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะนำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายขอ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

และใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำมาวิเคราะห์แปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย ช่วงค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย ดังนี้

## 5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

5.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Rxy) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และแปลความหมายของคะแนน

5.2 นำข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยวิเคราะห์ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยาม (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ใช้ในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

1) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด. 2556)

### 6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับคืนมาของ Google Sheet โดยแทนที่คำตอบของข้อมูลเป็นตัวเลขเพื่อเชื่อมโยงไปยังการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

6.2.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงหาความถี่ และหาร้อยละ จำแนกตามขนาด สถานศึกษา วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

6.2.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อ และภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

6.2.3 แบบสอบถาม ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อและภาพรวมทั้ง 8 ด้าน

### 6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนโดยใช้วิธี Stepwise

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตำแหน่ง

| ข้อมูลทั่วไป                | จำนวน  | ร้อยละ |
|-----------------------------|--------|--------|
| 1.ขนาดของสถานศึกษา          |        |        |
| 1.1 เล็ก                    | 13     | 4.19   |
| 1.2 กลาง                    | 69     | 22.26  |
| 1.3 ใหญ่/ใหญ่พิเศษ          | 228    | 73.55  |
| รวม                         | 310    | 100.00 |
| 2.วุฒิการศึกษา              |        |        |
| 2.1 ปริญญาตรี               | 200    | 64.52  |
| 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี        | 110    | 35.48  |
| รวม                         | 310    | 100.00 |
| 3.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน |        |        |
| 3.1 น้อยกว่า 10 ปี          | 148    | 47.74  |
| 3.2 ระหว่าง 10-20 ปี        | 146    | 47.10  |
| 3.3 มากกว่า 20 ปี           | 16     | 5.16   |
| รวม                         | 310    | 100.00 |
| 4.ตำแหน่ง                   |        |        |
| 4.1 ครูอัตราจ้าง            | 36.00  | 11.61  |
| 4.2 ครูผู้ช่วย              | 29.00  | 9.35   |
| 4.2 ครูอันดับ คศ.1          | 49.00  | 15.81  |
| 4.3 ครูอันดับ คศ.2          | 110.00 | 35.48  |
| 4.4 ครูอันดับ คศ.           | 86.00  | 27.74  |
| 4.5 ครูอันดับ คศ.4          | -      | -      |
| รวม                         | 310.00 | 100.00 |



ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนพบว่า ครูผู้สอน จำนวน 310 คน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย ขนาดเล็ก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.19 ขนาดกลางจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 22.26 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 73.55 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประกอบด้วย ปริญญาตรี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 64.52 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 110คน คิดเป็นร้อยละ 35.48 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 47.74 ระหว่าง 10 20 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 47.10 และมากกว่า 20 ปีจำนวน16คน คิดเป็นร้อยละ 5.16 จำแนกตามตำแหน่ง ประกอบด้วย ครูอัตราจ้าง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.61 ครูผู้ช่วย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.35 ครูอันดับ คศ.1 จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.81 ครูอันดับ คศ.2 จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 35.48 ครูอันดับ คศ.3 จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 27.74

2. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยภาพรวม

| ภาวะผู้นำดิจิทัล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา | n=310       |             | ระดับภาวะผู้นำ<br>ดิจิทัลของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา | อันดับที่ |
|-------------------------------------------|-------------|-------------|----------------------------------------------------|-----------|
|                                           | $\bar{X}$   | S.D.        |                                                    |           |
| การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล                    | 4.26        | 0.67        | มาก                                                | 1         |
| การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล                   | 4.14        | 0.71        | มาก                                                | 3         |
| การพัฒนาทักษะดิจิทัล                      | 4.26        | 0.70        | มาก                                                | 1         |
| การบริหารทรัพยากรดิจิทัล                  | 4.00        | 0.75        | มาก                                                | 4         |
| <b>รวมเฉลี่ย</b>                          | <b>4.17</b> | <b>0.67</b> | <b>มาก</b>                                         |           |

2. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรดิจิทัล ตามลำดับ

3. ผลการศึกษасสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน พบว่า ระดับของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

| สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21                    | n=310     |      | ระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 | ลำดับที่ |
|---------------------------------------------|-----------|------|-------------------------------|----------|
|                                             | $\bar{X}$ | S.D. |                               |          |
| 1. ด้านการจัดการเรียนรู้                    | 4.43      | 0.47 | มาก                           | 3        |
| 2. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม                 | 4.35      | 0.51 | มาก                           | 7        |
| 3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ              | 4.40      | 0.50 | มาก                           | 5        |
| 4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ | 4.76      | 0.44 | มากที่สุด                     | 1        |
| 5. ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น  | 4.50      | 0.57 | มาก                           | 2        |
| 6. ด้านการวัดและประเมินผล                   | 4.40      | 0.58 | มาก                           | 5        |
| 7. ด้านการวิจัยและการแก้ปัญหา               | 4.33      | 0.65 | มาก                           | 8        |
| 8. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ                  | 4.42      | 0.56 | มาก                           | 4        |
| รวมเฉลี่ย                                   | 4.43      | 0.47 | มาก                           |          |

ผลการศึกษาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน พบว่า ระดับของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวิจัยและการแก้ปัญหา ตามลำดับ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

**ตารางที่ 4** แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาและ ตัวแปรเกณฑ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์

| ตัวแปร         | X <sub>1</sub> | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | Y     | Mean | SD   |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------|------|------|
| X <sub>1</sub> | 1.000          |                |                |                |       | 4.26 | 0.67 |
| X <sub>2</sub> | 0.860**        | 1.000          |                |                |       | 4.14 | 0.71 |
| X <sub>3</sub> | 0.873**        | 0.877**        | 1.000          |                |       | 4.26 | 0.70 |
| X <sub>4</sub> | 0.842**        | 0.860**        | 0.894**        | 1.000          |       | 4.00 | 0.75 |
| Y              | 0.738**        | 0.689**        | 0.717**        | 0.661**        | 1.000 | 4.43 | 0.47 |

หมายเหตุ : \*\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 (Y) พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 15 คู่ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน (X) กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (Y) สูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล(X1) รองลงมาคือภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล (X3) และภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล(X2) ตามลำดับและการบริหารทรัพยากรดิจิทัล(X4) น้อยที่สุด

#### 4. ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

##### 4.1 (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Enter Multiple Regression Analysis เพื่อหา

ความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

**ตารางที่ 5** แสดงผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Enter Multiple Regression Analysis เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

| ตัวแปร                                                                           | b      | SE    | $\beta$ | t       |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|---------|---------|
| การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X1)                                                      | 0.315  | 0.060 | 0.448   | 5.253** |
| การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (X2)                                                     | 0.066  | 0.058 | 0.100   | 1.129   |
| การพัฒนาทักษะดิจิทัล (X3)                                                        | 0.205  | 0.068 | 0.305   | 3.000** |
| การบริหารทรัพยากรดิจิทัล (X4)                                                    | -0.047 | 0.057 | -0.074  | -0.817  |
| $\alpha = 2.123$ $R = 0.754$ $SE_{est} = 0.310$ $R^2 = 0.569$ $F = 100.606^{**}$ |        |       |         |         |

ผลการศึกษาการค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Enter Multiple Regression Analysis เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X1) และด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล (X3) และทั้ง 2 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ด้านสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ได้ร้อยละ 56.90 ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถมาสร้างสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.123 + 0.315(X1) + 0.205(X3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.448(ZX1) + 0.305(ZX3)$$

4.2 ผลการศึกษาการค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Stepwise เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

**ตารางที่ 6** แสดงผลการศึกษาการค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Stepwise เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

| ตัวแปร                      | b     | SE    | $\beta$ | t       |
|-----------------------------|-------|-------|---------|---------|
| การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X1) | 0.330 | 0.054 | 0.469   | 6.093** |
| การพัฒนาทักษะดิจิทัล (X3)   | 0.207 | 0.052 | 0.308   | 4.005** |

$\alpha = 2.138$   $R = 0.753$   $SE_{est} = 0.310$   $R^2 = 0.567$   $F = 200.726^{**}$

ผลการศึกษาการค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Stepwise เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X1) และการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (X3) ทั้ง 2 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ได้ร้อยละ 56.70 ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถมาสร้างสมการพยากรณ์ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ  $\hat{Y} = 2.138 + 0.330(X1) + 0.207(X3)$  สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน  $\hat{Z} = 0.469(ZX1) + 0.308(ZX3)$

## สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน  
ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร บุคลากร และผู้เรียน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในยุคดิจิทัล และสร้างการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงการสร้างสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีและการพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขญา โกลมวานิช (2563) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน  
ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเน้นการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเสริมศักดิ์ คงสมบัติ (2563) ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 งานวิจัยของณัฏยดิฏกุลเจริญ (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และงานวิจัยของประสิทธิ์ สด้า (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่าสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของสุขญา โกลมวานิช (2563) ที่พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัล ซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะครูในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของมูฮำหมัดรุสสัน ลือบาเกลูติง (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในระดับสูงเป็นอันดับสอง

4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน พบว่า

4.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน กำหนดทิศทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปฏิรูปและพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการและสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมทางการศึกษา ปรับปรุงการบริหารจัดการการศึกษาด้วยการใช้ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ตลอดจนส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมและการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง สร้างสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีและการดำรงซึ่งการมีมนุษยธรรม โดยส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคตอันจะส่งผลต่อการมีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมูฮำหมัดรุซ ลันลือบาเกะลูติง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตวันกระปี ผลการวิจัยพบว่าวิสัยทัศน์ดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

4.2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เป็นผู้ที่มีกระบวนการเสริมสร้างและยกระดับความสามารถของบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการเรียนรู้ การทำงาน การสื่อสาร การแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยครอบคลุมทักษะในการสืบค้น วิเคราะห์ ประมวลผล และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาตนเอง องค์กร และสังคม อันนำไปสู่การปรับตัวและการดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชนา โกมลวานิช (2563) ทำการวิจัยเรื่อง พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการรู้ดิจิทัลส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

4.3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมดิจิทัลในการพัฒนาองค์กรเพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ และมีจริยธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคคล องค์กร และสังคมโดยรวมสามารถปรับตัว เติบโต และสร้างคุณค่าในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน ผู้บริหารควรใช้กระบวนการเชิงระบบในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ในสังคมหรือองค์กรมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติทัศน์ วงศ์ศรีดา (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยได้เสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนว่าควรส่งเสริมการการนำเอาข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างเป็นปกติ

4.4 ด้านการบริหารทรัพยากรดิจิทัล เพื่อการบริหารทรัพยากรดิจิทัลมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูฮำหมัดรุซลันลือบาเกะลูติง (2565) ที่ได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรดิจิทัลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสูง ให้เพียงพอต่อการรองรับการใช้งานของระบบบริหารจัดการศึกษาทั้งของสถานศึกษาและห้องเรียน



## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งท่านได้กรุณาใช้เวลา ให้ความรู้ คำแนะนำ ปรึกษา ข้อคิดเห็นที่ดี และแนะนำแนวทางการศึกษา ตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนเสร็จสมบูรณ์ อันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ผู้ช่วยคณบดีงานกิจการนิสิตและพัฒนาคุณภาพนิสิตครู มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ นนทมาลย์ รองผู้อำนวยการสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยพะเยา และนางธีรดา แก้วบุญปัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเสริมงามวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของแบบสอบถามแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้คณะครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวม ข้อมูลและจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติทัศน์ วงศ์ศรีตา. (2567). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วารสารบริหารการศึกษา บัณฑิต, 23(1), หน้า 15-29.
- ณัฏยดิ กุลเจริญ. (2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ และคณะ. (2560). **คุณภาพผู้บริหารการศึกษา: คุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มลฤดี ศรีसानต์. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มพิเศษและโรงเรียนทั่วไปของสถานศึกษาเอกชน เขตภาคตะวันออก**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 31(2), หน้า 128-142.
- มูฮำหมัดรุสสัน ลือบาเกตุติง. (2565). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ประสิทธิ์ สด้า. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ**



- สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เสริมศักดิ์ คงสมบัติ. (2563). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุชญา โกมลวานิช. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and  
Psychological Measurement, 30(3), pp 607–610.

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6  
TECHNOLOGICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE OPERATION OF THE STUDENT SUPPORT SYSTEM IN SCHOOLS UNDER THE ADMINISTRATION OF SPECIAL EDUCATION BUREAU, GROUP 6

ณัฐชัย มาตา<sup>1\*</sup> และ วรณกร พรประเสริฐ<sup>2</sup>

Nuttachai mata<sup>1\*</sup> and Wannakorn Phornprasert<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอน กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 จำนวน 265 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม ลักษณะแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร, ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี และด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล สามารถนำมาพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีร้อยละความสำเร็จ เท่ากับ 78.30 ดังสมการพยากรณ์ต่อไปนี้ สมการรูปคะแนนดิบ คือ  $Y' = -0.852 + 0.564(X_5) + 0.480(X_1) + 0.120(X_3)$  และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z' = 0.610(Z_5) + 0.352(Z_1) + 0.069(Z_3)$

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี, ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

<sup>1</sup> นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education University of Phayao Phayao 56000

\*Corresponding author : 66204570@up.ac.th

## Abstract

The purposes of this research were: 1) to examine the technological leadership of school administrators. 2) to study the implementation of the student care and support system. 3) to investigate the relationship between technological leadership of school administrators and the implementation of the student care and support system. and 4) to develop a predictive equation of technological leadership that influences the implementation of the student care and support system. The sample consisted of 265 teachers from schools under the administration of Special Education Bureau, Group 6, selected using stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire designed as a 5–point rating scale. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The findings indicated that: 1) the overall level of technological leadership among school administrators was high. 2) the overall level of student support system implementation was high. 3) technological leadership of school administrators had a very high positive correlation with the implementation of the student support system. and 4) three dimensions of technological leadership, use of technology in administration, leadership and technological vision, and use of technology in assessment and evaluation significantly predicted the implementation of the student support system at the .01 level, with a predictive power of 78.30%. as follows: Raw score equation:  $Y' = -0.852 + 0.564(X_5) + 0.480(X_1) + 0.120(X_3)$  Standardized score equation:  $Z' = 0.610(Z_5) + 0.352(Z_1) + 0.069(Z_3)$

**Keywords:** Technological Leadership, Student Support System

## บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตและการทำงาน รัฐบาลจึงต้องพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการและการบริหารงานผ่านระบบดิจิทัลเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ในแผนพัฒนา รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566–2570 ได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไว้อย่างชัดเจน มาตรา 12 (6) กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและการให้บริการผ่านระบบดิจิทัล ขณะที่มาตรา 7 (4) เน้นย้ำถึงความสำคัญของการเพิ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2566)

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของเด็กนักเรียน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เด็กนักเรียนอาจประสบ เช่น การถูกทอดทิ้ง การถูกกระทำรุนแรง หรือการถูกล่วงละเมิด ระบบนี้ยังเน้นการส่งเสริมการพัฒนาเด็กในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคม การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสนับสนุนการเติบโตของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ ระบบนี้ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถให้ความช่วยเหลืออย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน และองค์กรต่างๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดูแลและคุ้มครองเด็กเป็นไปอย่างครอบคลุมและยั่งยืน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเด็กนักเรียนอย่างมีคุณภาพ (พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546)

โดยจากผลการวิจัยของ Fullan (2013); Bransford, Brown, & Cocking (2000) พบว่าหากต้องการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา ทำให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีจะสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ผู้นำทางเทคโนโลยีสามารถส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่ช่วยให้การสื่อสารระหว่างนักเรียน ครู และผู้ปกครองมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน รวมถึงการระบุปัญหาหรืออุปสรรคของนักเรียน เพื่อสร้างระบบติดตามและวิเคราะห์ประสิทธิภาพการเรียนรู้ เป็นต้น นอกจากนี้ ภาวะผู้นำที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการยังเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เนื่องจากเทคโนโลยีสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีจะสามารถส่งเสริมและบูรณาการเทคโนโลยีในการศึกษา ติดตามพฤติกรรมและพัฒนาการของนักเรียนอย่างแม่นยำและรวดเร็ว (อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช, 2560, หน้า 13) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การวางแผนและสนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยี การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา และการพัฒนาบุคลากรล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบการศึกษาและการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด (บรรจบ บุญจันทร์, 2554, หน้า 20)

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งปฏิบัติตามรูปแบบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อนักเรียน แต่จากรายงานผลการดำเนินงานชี้ให้เห็นว่าการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร โดยปัญหาหลักเกิดจากหลายปัจจัย เช่น การส่งเอกสารล่าช้า การประมวลผลที่ต้องใช้เวลานาน การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในเรื่องระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การขาดงบประมาณสนับสนุน การไม่มีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง และการขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างเต็มที่ (รายงานผลการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2563, หน้า 17-18)

จากเหตุผลข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงเป็นสิ่งจำเป็น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารในกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประสบความสำเร็จ

## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

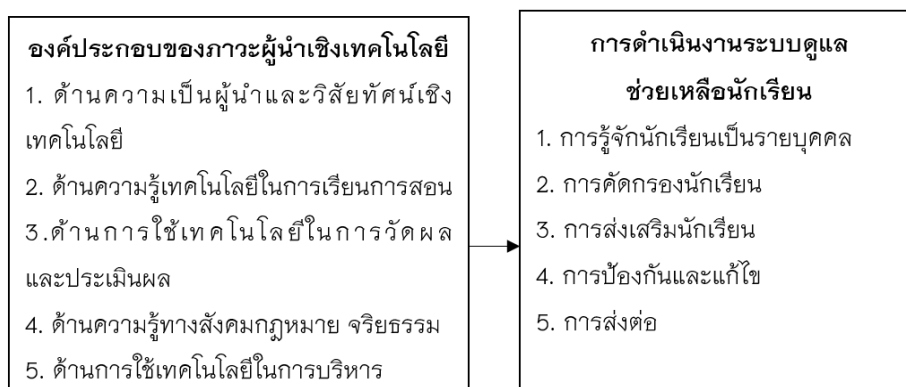
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6
2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

## สมมุติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
2. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์จากนักวิชาการ จำนวน 15 คน ได้จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1.) ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี 2.) ด้านความรู้เทคโนโลยี ในการเรียนการสอน 3.) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล 4.) ด้านความรู้ทางสังคมกฎหมาย จริยธรรม 5.) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร และการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยกรมสุขภาพจิตได้กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน 1.) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2.) การคัดกรองนักเรียน 3.) การส่งเสริมนักเรียน 4.) การป้องกันและแก้ไข 5.) การส่งต่อ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีวิทยาการวิจัย

### ประชากร

ครูผู้สอน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 จำนวน 14 โรงเรียน รวม 881 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ และวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี, ด้านความรู้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน, ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล, ด้านความรู้ทางสังคมกฎหมาย จริยธรรม และด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 63 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ผลการหาคุณภาพเครื่องมือจาก ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) มีค่าเท่ากับ 1

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการวิจัย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)
5. การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

## ผลการศึกษา

จากการตอบแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 265 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 70.20 และเพศชาย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และ มากกว่า 11 ปีขึ้นไป จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 โดยภาพรวม

| ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา | n = 265   |      | การแปลผล  | อันดับ |
|-------------------------------------------------|-----------|------|-----------|--------|
|                                                 | $\bar{X}$ | S.D. |           |        |
| 1. ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี  | 4.59      | 0.31 | มากที่สุด | 1      |
| 2. ด้านความรู้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน         | 4.11      | 0.17 | มาก       | 5      |
| 3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผล และประเมินผล   | 4.51      | 0.25 | มากที่สุด | 3      |
| 4. ด้านความรู้ทางสังคมกฎหมาย จริยธรรม           | 4.58      | 0.17 | มากที่สุด | 2      |
| 5. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร               | 4.36      | 0.46 | มาก       | 4      |
| รวม                                             | 4.43      | 0.19 | มาก       |        |

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = 0.31) รองลงมา คือ ด้านความรู้ทางสังคมกฎหมาย จริยธรรม ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.17) ส่วนภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.16) ตามลำดับ

### 2. ผลการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6



**ตาราง 2** แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 6 โดยภาพรวม

| การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน | n = 265     |             | การแปลผล   | อันดับ |
|---------------------------------------|-------------|-------------|------------|--------|
|                                       | $\bar{X}$   | S.D.        |            |        |
| 1. ด้านรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล     | 4.55        | 0.27        | มากที่สุด  | 1      |
| 2. ด้านการคัดกรองนักเรียน             | 4.36        | 0.49        | มาก        | 2      |
| 3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการเรียน    | 4.27        | 0.56        | มาก        | 5      |
| 4. ด้านการป้องกันและแก้ไข             | 4.30        | 0.56        | มาก        | 3      |
| 5. ด้านการส่งต่อ                      | 4.29        | 0.54        | มาก        | 4      |
| <b>รวม</b>                            | <b>4.35</b> | <b>0.42</b> | <b>มาก</b> |        |

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.35, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ( $\bar{X}$  = 4.55, S.D. = 0.27) รองลงมา คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน ( $\bar{X}$  = 4.36, S.D. = 0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการเรียน ( $\bar{X}$  = 4.27, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

### 3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

**ตาราง 3** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มสถานศึกษา  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

| ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร                   | การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน |      | แปลผล                             |
|---------------------------------------------|---------------------------------------|------|-----------------------------------|
|                                             | ช่วยเหลือนักเรียน                     | Sig  |                                   |
|                                             | (r)                                   |      |                                   |
| ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา | 0.839**                               | .000 | มีความสัมพันธ์ต่อกันในระดับสูงมาก |

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) เท่ากับ 0.839 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตาราง 4 แสดงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

| ปัจจัยพยากรณ์                                    | R      | R <sup>2</sup> | ร้อยละพยากรณ์ |
|--------------------------------------------------|--------|----------------|---------------|
| X <sub>5</sub>                                   | .832** | .692           | 69.20         |
| X <sub>5</sub> , X <sub>1</sub>                  | .883** | .779           | 77.90         |
| X <sub>5</sub> , X <sub>1</sub> , X <sub>3</sub> | .885** | .783           | 78.30         |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร (X<sub>5</sub>) โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ เท่ากับร้อยละ 69.20 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ตัวที่สอง ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี (X<sub>1</sub>) จะมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ เท่ากับร้อยละ 77.90 และเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ตัวที่สาม ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผล และประเมินผล (X<sub>3</sub>) เท่ากับร้อยละ 78.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อการสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 จากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (B,  $\beta$ ) ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient)

แบบวิธี Stepwise เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ  
กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6

| ตัวแปร                                                                         | b     | SE    | $\beta$ | t        |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|---------|----------|
| ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร (X <sub>5</sub> )                               | 0.564 | 0.034 | 0.610   | 16.808** |
| ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี (X <sub>1</sub> )                  | 0.480 | 0.034 | 0.352   | 10.118** |
| ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล (X <sub>3</sub> )                    | 0.120 | 0.053 | 0.069   | 2.236*   |
| $\alpha = -0.852$ $R = 0.885$ $SE_{est} = 0.198$ $R^2 = 0.783$ $F = 313.999**$ |       |       |         |          |

จากตาราง 5 จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ( $X_5$ ) ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ( $X_1$ ) และด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล ( $X_3$ ) ทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ได้ร้อยละ 78.30 ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถมาสร้างสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$Y' = -0.852 + 0.564 (X_5) + 0.480 (X_1) + 0.120(X_3)$$

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.610(Z_5) + 0.352(Z_1) + 0.069(Z_3)$$

### สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 มีข้อสรุปและข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา เพื่อให้มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การเก็บข้อมูลไว้ในพื้นที่ออนไลน์ สะดวกและง่ายกว่าการเก็บรักษาเอกสาร ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน นอกจากทันสมัยแล้วยังช่วยลดการใช้กระดาษ และการใช้เทคโนโลยีมาเป็นผู้ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล นับว่าเป็นการวิเคราะห์ที่มีประสิทธิภาพ แม่นยำ และเที่ยงตรงมากกว่าการวิเคราะห์โดยใช้มนุษย์อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อติศักดิ์ ดงสิงห์ (2560, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร ถึงการมีความคิดในเชิงรุก มองภาพในอนาคตโดยผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมโดยการรวบรวมข้อมูลทางเทคโนโลยีพื้นฐาน วิเคราะห์สถานภาพของโรงเรียน โดยนำเสนอมุมมองในเชิงวิสัยทัศน์ พิจารณาคัดเลือกและจัดลำดับวิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากรในโรงเรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้ทางสังคมกฎหมาย จริยธรรม ของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 อยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่า ผู้บริหารสนับสนุนการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเท่าเทียมในสถานศึกษา นับว่าเป็นส่วนสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องแสดงพฤติกรรมในสนับสนุนการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเท่าเทียม ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ด้วยการให้ความรู้และ การสนับสนุนในด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องและมีความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล (2563, หน้า 38) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีด้วยความระมัดระวังและมีความรับผิดชอบต่อสังคม และไม่ขัดกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร

พระราชบัญญัติคอมพิวเตอร์ทำให้นักเรียนทุกคนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ตรงกับความต้องการอย่างถูกกฎหมายและจริยธรรม ด้วยการออกกฎระเบียบในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 อยู่ในระดับมาก และพบว่า ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสามารถนำมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารนับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมองเห็นความสำคัญของเทคโนโลยี ที่มีความทันสมัยอย่างก้าวกระโดดในปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารจะเป็นผู้ริเริ่มในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร และส่งเสริมให้ครูผู้สอนในสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไอรดา นรสาร (2566, หน้า 37) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่แสดงถึงการเรียนรู้และสร้างทักษะด้านเทคโนโลยี มีการส่งเสริมและผลักดันบุคลากรในโรงเรียนและสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามามีส่วนในการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมืออย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอนของครู ใช้คลังความรู้ออนไลน์ คลังสื่อออนไลน์ คลังแผนจัดการเรียนรู้ออนไลน์ และคลังข้อสอบออนไลน์เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน

2. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่า สถานศึกษามีการออกเยี่ยมบ้านของนักเรียนครบทุกคน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะการเยี่ยมบ้านนักเรียนนับว่าเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นโรงเรียนแบบอยู่ประจำ การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้ปกครองเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด พร้อมทั้งต้องทราบสภาพแวดล้อมของชุมชน เพราะสิ่งที่กล่าวมานั้นมีผลกับพฤติกรรมของผู้เรียน และการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะต้องมีข้อมูลที่เป็นพื้นฐาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างลุล่วง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูวิทย์ สิงห์โท (2556, หน้า 16) ได้กล่าวถึง ครูที่ปรึกษาจะต้องศึกษานักเรียนใน ความรับผิดชอบของตนเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของเด็ก ซึ่งแต่ละคนมีสภาพสังคมชีวิตแตกต่างกันมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นหลายรูปแบบ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อุดลย์ วรรณะปะกะ (2566, หน้า 68) ได้กล่าวถึง การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล สถานศึกษาสามารถทำได้โดยต้องมีการจัดเก็บข้อมูลด้านการเรียน ด้านความสามารถพิเศษ ด้านสุขภาพด้านครอบครัว ของนักเรียน ทุกคน จัดให้มีกิจกรรมออกเยี่ยมบ้านของนักเรียน ผ่านการพูดคุยกับนักเรียน สัมภาษณ์เพื่อนสนิท และแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ปกครองของนักเรียนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลนักเรียนระหว่างครูที่ปรึกษากับครูผู้สอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องจะมีการบันทึกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบมีการนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์เพื่อคัดกรอง นักเรียน การส่งเสริม การป้องกันและการแก้ไขปัญหา นักเรียนได้อย่างถูกต้อง มีการดำเนินงานด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา รองลงมา ได้แก่ ด้านการคัดกรองนักเรียน ซึ่งอยู่ในระดับมาก และพบว่า สถานศึกษามีการคัดกรองนักเรียนโดยใช้แบบประเมิน SDQ (Strengthsand Difficulties Questionnaire) มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะแบบประเมิน SDQ เป็นแบบประเมินที่มีการวิเคราะห์พฤติกรรมเบื้องต้นของนักเรียน คัดกรองนักเรียนออกเป็นกลุ่ม โดยที่แบบประเมินมีการแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ นักเรียนประเมินตนเอง ผู้ปกครองประเมินนักเรียน และครูผู้สอนประเมินนักเรียน ซึ่งทำให้สามารถวิเคราะห์ผู้เรียนจากมุมมองที่แตกต่างกัน และได้ผลลัพธ์จากการประเมินเป็นกลุ่มของผู้เรียน ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา ซึ่งสามารถช่วยเหลือครูผู้สอนในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้อง

กับแนวคิดของ อุดุลย์ วรรณะปะกะ (2566, หน้า 68) ได้กล่าวถึง การคัดกรองนักเรียน เป็นกระบวนการวิเคราะห์ ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยสถานศึกษามีการใช้แบบประเมิน SDQ ใช้ระเบียนสะสมในการคัดกรองนักเรียนด้านการเรียน มีการคัดกรองความสามารถพิเศษของนักเรียน จากการสัมภาษณ์และแฟ้มสะสมงาน ใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) มีการคัดกรองสุขภาพของนักเรียนจากแบบบันทึกการตรวจสุขภาพ ประจำปีมีการคัดกรองนักเรียนจากการเยี่ยมบ้านและการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มาทำการคัดกรองนักเรียนออกเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา และกลุ่มที่มีความสามารถพิเศษ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ซึ่งอยู่ในระดับมาก และพบว่า สถานศึกษามีการบันทึกสรุปผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลัง การจัดกิจกรรมทุกครั้งและมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมและจัดทำรายงาน เพื่อเป็นหลักฐานในการดำเนินงานส่งเสริมพัฒนานักเรียนของสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการประเมินผลการจัดกิจกรรมและจัดทำรายงานช่วยให้สถานศึกษามีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นหลักฐานที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับนักเรียน เช่น กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมซ่อมเสริม สอดคล้องกับแนวคิดของ อุดุลย์ วรรณะปะกะ (2566, หน้า 68) ได้กล่าวถึง การคัดกรองนักเรียน เป็นกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยสถานศึกษามีการใช้แบบประเมิน SDQ ใช้ระเบียนสะสมในการคัดกรองนักเรียนด้านการเรียน มีการคัดกรองความสามารถพิเศษของนักเรียน จากการสัมภาษณ์และแฟ้มสะสมงาน ใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) มีการคัดกรองสุขภาพของนักเรียนจากแบบบันทึกการตรวจสุขภาพประจำปีมีการคัดกรองนักเรียนจากการเยี่ยมบ้านและการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มาทำการคัดกรองนักเรียนออกเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา และกลุ่มที่มีความสามารถพิเศษ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ซึ่งได้ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร มีค่าคะแนนความสัมพันธ์เฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เป็นตัวอย่างผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัย จึงจะช่วยให้เกิดแรงผลักดันให้ครูผู้สอนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ ธีรณิชา สุขวงศ์ (2563, หน้า 43) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สนับสนุนบุคลากรในด้านการศึกษาและการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางาน พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยี เป็นต้นแบบในการนำเทคโนโลยีมาใช้และผลักดันให้เกิดการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญทิรา วาดี (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ทัศนคติของผู้บริหาร สุขภาพกายและสุขภาพจิตของนักเรียนมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ได้แก่ ความรู้ความสามารถของครู การปฏิบัติงานของครูพฤติกรรมผู้บริหาร การรู้จักตนเองและฟังตนเองได้ของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 พบว่า สมการพยากรณ์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี และด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้ง 3 ด้าน นับเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำของสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ถือเป็นการแสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างในการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา การจะผลักดันและให้ความสำคัญในด้านเทคโนโลยีกับครูผู้สอน ผู้นำจึงต้องแสดงศักยภาพด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญธิรา วาติ (2561) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้บริหารการปฏิบัติงานของครู การรู้จักตนเองและฟังตนเองได้ของนักเรียน และสุขภาพกาย สุขภาพจิตของนักเรียน สามารถพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีความรู้ด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง โดยจัดหาแหล่งสื่อออนไลน์และคลังแผนการสอนเพื่อใช้ในห้องเรียน นอกจากนี้ ควรมีการอบรมและติดตามการใช้งานเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

2. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำข้อมูลจากการประเมินกิจกรรมมาใช้ในการพัฒนากิจกรรมให้ตอบโจทย์ความต้องการของนักเรียนแต่ละกลุ่มอย่างแท้จริง พัฒนาระบบคัดกรองนักเรียนให้แม่นยำ และจัดทำแผนดูแลเฉพาะบุคคล รวมถึงจัดให้มีระบบติดตามผลที่ต่อเนื่อง นอกจากนี้เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาในกลุ่ม เพื่อยกระดับคุณภาพร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดตาม ดูแล และวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถดูแลนักเรียนได้อย่างรวดเร็วและตรงจุด นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี รวมทั้งส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ และควรจัดกิจกรรมอบรมหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่นในกลุ่ม 6 เพื่อร่วมกันพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ต่อเนื่องและยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ด้านความรู้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน และด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ไม่ส่งผลทางตรงต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงควรทำการศึกษาอิทธิพลทางอ้อมเนื่องจากพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์นั้นมีความสัมพันธ์กันกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ



นักเรียน โดยการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณจึงทำให้ยังไม่ทราบรายละเอียดของการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในเชิงลึก จึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารจะสามารถพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ถึงร้อยละ 78.30 แต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกประมาณร้อยละ 21.70 ที่มีผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านบุคลากร (ครู, นักจิตวิทยา, ฯลฯ), ปัจจัยด้านงบประมาณ, ปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน, หรือปัจจัยด้านนโยบายของสถานศึกษา เป็นต้น

### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี ขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยพะเยา และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่หลากหลาย และมีประโยชน์แก่ข้าพเจ้า

ขอขอบคุณ ผศ.ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้ให้การอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และได้ให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องจนมีความถูกต้อง และสมบูรณ์

ขอขอบคุณ ประธานเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ที่ได้เมตตาเป็นพื้นที่ศึกษาอำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือในทุกด้าน จนทำให้การศึกษานี้สามารถดำเนินการผ่านพ้นไปด้วยดี

### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). คู่มือการคัดเลือกสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับรางวัล

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนประจำปี 2562. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) ฉบับปรับปรุง. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.bic.moe.go.th/index.php/about-us/policy-menu/2023>

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2554). คู่มือครูที่ปรึกษาาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน.

กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต.

กรดา มลิล และเพ็ญภา สุขเสริม. (2564). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 8(20), 29 – 42.



จันทร์ฉาย ไทยรัตน์. (2561). การบริหารและการจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อเสริมสร้าง

**คุณลักษณะที่ดีของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย.**

(การค้นคว้าแบบอิสระการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

จิราพัชร ไผ่ภูมิพันธ์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วารสารรัชตภาคย์, 16(44), 247.

จุฬาลักษณ์ พรหมอุบล. (2564). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อ

**ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน**

**จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร.**

(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สุโขทัย.

ซอพี ราเชะ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขต

**พื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปัตตานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).**

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

นิษากรณ์ เหล่าเขตกิจ. (2560). แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

**โรงเรียนบ้านบึงหล่ม อำเภอดงลาน จังหวัดกำแพงเพชร.**

(การค้นคว้าแบบอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.

สุทิน ดาหอม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษา และการใช้

**เทคโนโลยีในการเรียนการสอนของครู กลุ่มสหวิทยาเขตหลักเมืองเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**

**การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).**

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สุโขทัย.

พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546. ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2567,

จาก [https://www.dcy.go.th/public/mainWeb/file\\_download/1638170189326-511345003.pdf](https://www.dcy.go.th/public/mainWeb/file_download/1638170189326-511345003.pdf).

ภาคปัทม ธนเรืองสุวรรณ. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

**เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สหวิทยา เขตเวียงกาหลง.**

(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

วรรณณา จำเริญพีช. (2564). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อทักษะครูใน

**ศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3**

**จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).**

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, อยุธยา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2563). การขับเคลื่อนการให้บริการภาค

**ธุรกิจและภาคประชาชนด้วยระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2567, จาก**

<https://www.opdc.go.th/content/Mjc4Nw>.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2566). แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570.

สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2567, จาก <https://cio.mhesi.go.th/node/4149>.

- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2563). รายงานผลการดำเนินงานระบบการดูแล  
ช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน  
2567, จาก <https://special.obec.in.th>.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2566). นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ของกระทรวงศึกษาธิการ.  
สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2567, จาก <https://special.obec.go.th>.
- สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม. (2561). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี.  
(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- สุพรรณษา ศรีม่วง. (2563). แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มพุทธมณฑล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม.  
(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- อดุลย์ วรรณปะกะ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแล  
ช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.  
(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- อดิศักดิ์ ดงสิงห์. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา.  
(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สุโขทัย.
- อรสา กาโนรักษ์. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตภูพาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.  
(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- Krejcie And Morgan. (1970). **Determining sample size for research activities**  
(พิมพ์ครั้งที่ 30). จาก <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>.
- Kozloski K. C. (2006). **Principal leadership for technology integration: A study of  
principal technology leadership**. Doctoral dissertation, Drexel University.
- Frazier M. K. & Bailey F. (2003). **The technology coordinator in K-12 school districts:  
The research development and validation of a technology leader's guide**.  
Doctoral dissertation, Kansas State University.

**สภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**  
**The operating conditions according to the learning regression recovery  
measures of school administrators under the Office of the Primary  
Educational Service Area, Chiang Rai Area 3**

ศุภลักษณ์ ศรีษะ<sup>1\*</sup> และ น้ำฝน กันมา<sup>2</sup>  
supaluk srisa<sup>1\*</sup> and Namfon Gunma<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 139 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-Test ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มาตรการที่มีการดำเนินการมากที่สุดคือ มาตรการที่ 3 การสร้างการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รองลงมาคือ มาตรการที่ 1 การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลง และความต้องการของผู้เรียน และมาตรการที่มีการดำเนินการน้อยที่สุดคือ มาตรการที่ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และสภาวะที่ดีของผู้เรียน ทั้งสุขภาพ และสุขภาพจิต

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**คำสำคัญ:** สภาพ, มาตรการ, การฟื้นฟู, ภาวะถดถอยทางการเรียนรู้

<sup>1</sup> นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\* Corresponding author : Pongpang.paradise@gmail.com

## Abstract

This research aimed (1) to examine the implementation status of measures to remediate learning loss among school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, and (2) to compare the implementation status based on school size and years of administrative experience. The target population consisted of 139 school principals. The research instrument was a questionnaire, with a content validity index (CVI) of 1.00 and a reliability coefficient of 0.98. Data were analyzed using mean, standard deviation, and F-test. The results of the study found that:

1. The overall implementation of learning loss remediation measures was at a high level. The most effectively implemented measure was Measure 3, which involved promoting effective collaboration among schools, teachers, parents, communities, and related sectors. The second most implemented was Measure 1, focusing on the redesign of learning processes to meet the changing context and student needs. The least implemented was Measure 5, which emphasized fostering positive attitudes toward learning and promoting students' overall well-being, both physical and mental.

2. The comparison based on school size revealed a statistically significant difference in the implementation of remediation measures. However, the comparison based on administrative experience showed no statistically significant difference.

**Keywords:** status, measures, rehabilitation, learning regression

## บทนำ

มาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยได้จากการวิจัย ซึ่งมีหลายมิติและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้เป็นมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ที่มีความชัดเจน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยผลการสังเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผลกระทบของโควิด-19 ต่อระบบการศึกษาไทย และมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ พร้อมทั้งได้เสนอมาตรการเร่งด่วน กลไกสู่การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 7 มาตรการ ได้แก่ 1) การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลง และความต้องการของผู้เรียน 2) การเสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา 3) การสร้างการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง 4) การพัฒนาค้นคว้าวิจัยเพื่อการเรียนรู้แบบเปิด 5) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียน ทั้งสุขภาพ และสุขภาพจิต 6) การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ 7) การจัดสวัสดิการความปลอดภัย สร้างขวัญ และกำลังใจแก่ครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

ภาวะถดถอยทางการศึกษา (Education Loss) คือ การทำให้ผู้เรียนสูญเสียความรู้หรือสูญเสียโอกาสในการเรียน ส่งผลต่อ พัฒนาการของผู้เรียนทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ (knowledge) การมีทัศนคติที่ดี (Attitude) และทักษะที่ดีจากการลงมือปฏิบัติ (Skill) ตลอดจนการชะลอตัวหรือขัดขวางความก้าวหน้าทางวิชาการ ส่งผลกระทบต่อการศึกษานั่นเอง การงานและคุณภาพชีวิตในอนาคต รวมถึงเกิดการสูญเสียมูลค่าทางเศรษฐกิจของประชากรที่คนหนึ่งคนจะสามารถสร้าง ให้แก่ประเทศชาติ อาจมีสาเหตุมาจากการขยายช่องว่างหรือความไม่ต่อเนื่องในการศึกษา

ของผู้เรียน การหยุดชะงักของการศึกษาในระบบ การออกกลางคัน การขาดเรียน และการสอนที่ไม่มีประสิทธิภาพ (สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2565) ซึ่งภาวะถดถอยทางการศึกษาเป็นประเด็นที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และเกิดขึ้นมาอย่างยาวนานแล้ว ตั้งแต่อดีตจนปัจจุบันด้วยปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ อาทิ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากเป็นตัวเร่งให้ภาวะถดถอยทางการศึกษาเด่นชัดยิ่งขึ้นจนเป็นที่สนใจและจับตามองจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและเห็นความสำคัญของการศึกษา และภาวะถดถอยทางการศึกษายิ่งเด่นชัดยิ่งขึ้นเมื่อเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 ไปทั่วโลก ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการพัฒนาประเทศ และระบบการศึกษา (Zhdanov et al, 2022) โรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนในรูปแบบอื่น ๆ ที่แตกต่างจากเดิม นับได้ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอน ส่งผลให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปรับตัว ปรับบทบาท และปรับรูปแบบวิธีการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิด-19 สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างปลอดภัยจากโรคระบาด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่สาย อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 139 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2566) และจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรวม 4 วิชา ประกอบด้วย ภาษาไทย ภาษาอังกฤษคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ย้อยหลัง 4 ปี ในช่วงระหว่างปี 2563 -2566 พบว่า ปี 2563 มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 39.98 ปี 2564 มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 38.11 ปี 2565 มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 38.44 และปี 2566 มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 35.59 อีกทั้งจากรายงานผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินตนเองรายบุคคล (Self-Assessment Report: SAR) ประจำปีการศึกษา 2566 สพป.เชียงราย เขต 3 สรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 4 ปี 2563-2566 ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 4 วิชา ระดับสังกัดร้อยละ 39.56 ระดับเขตพื้นที่ ร้อยละ 40.08 และเทียบกับระดับประเทศ ร้อยละ 41.33 จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนมีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ลดลงเรื่อย ๆ ตั้งแต่ปี 2563 -2566 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2566)

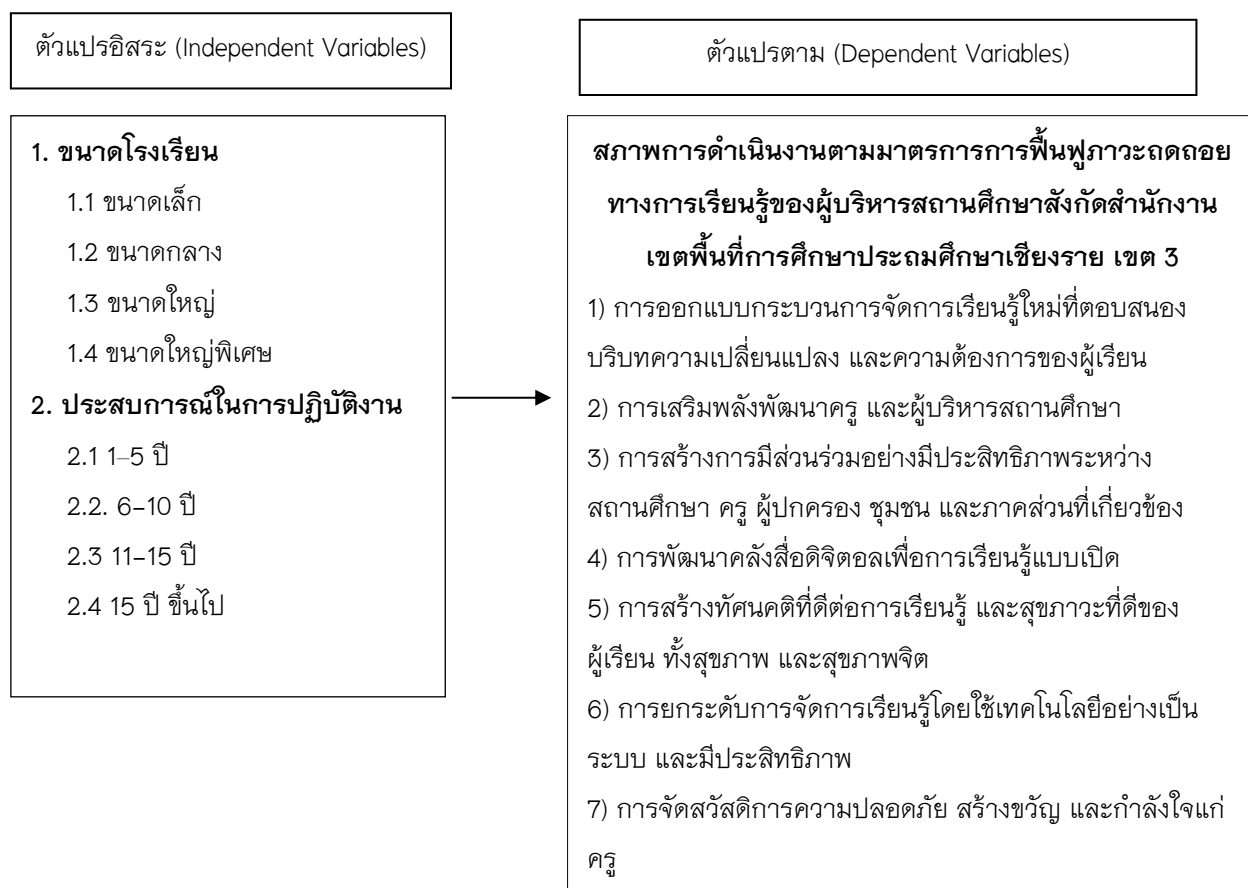
จากสภาพปัญหาและความสำคัญการขับเคลื่อนตามข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหลายมิติและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นการวางแผนที่ช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาตนเองได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม มุ่งให้นักเรียนได้เรียนรู้สมวัย พัฒนาเต็มศักยภาพของแต่ละคน ให้สามารถเป็นคนที่มีความรู้ และเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาของสังคมต่อไป

## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

## กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



## สมมุติฐานการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกันมีการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. สภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

## วิธีวิทยาการวิจัย

**กลุ่มเป้าหมาย** คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 139 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 120 คน และผู้รักษาการตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 19 คน รวมทั้งสิ้น 139 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ซึ่งรายละเอียดมีดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 7 มาตรการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิด Likert Scale (1967 อ้างใน บุญธรรม จิตอนันต์, 2560)

### วิธีการสร้างเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งทฤษฎี เอกสาร ตำรา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยมีความถูกต้องของภาษาที่นำมาใช้และขอคำแนะนำ สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาข้อคำถามต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้บริหาร โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์



หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ส่งแบบสอบถามด้วย(Google Form) ผ่านช่องทางออนไลน์ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 139 ฉบับ และกำหนดขอรับคืนภายใน 45 วัน

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบ Google form หลังจากระยะเวลาผ่านไป 45 วัน

4. ผู้วิจัยตรวจสอบติดตามการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวน 139 ฉบับ

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่ (f) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐาน การฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลผล ด้วยสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบรายคู่ด้านที่มีความแตกต่างกันโดยวิธี LSD

**ผลการศึกษา**

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

**ตาราง 1** แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวม

| สภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอย<br>ทางการเรียนรู้                                                      | n = 139     |             | แปลผล      | ลำดับ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|-------|
|                                                                                                                     | $\bar{X}$   | S.D.        |            |       |
| 1. มาตรการที่ 1 การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลง                                  | 4.44        | 0.40        | มาก        | 2     |
| 2. มาตรการที่ 2 การเสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา                                                          | 4.41        | 0.38        | มาก        | 3     |
| 3. มาตรการที่ 3 การสร้างการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง | 4.44        | 0.39        | มาก        | 1     |
| 4. มาตรการที่ 4 การพัฒนาลัทธิจิตตอลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิด                                                          | 4.38        | 0.41        | มาก        | 5     |
| 5. มาตรการที่ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียน ทั้งสุขภาพ และสุขภาพจิต               | 4.35        | 0.42        | มาก        | 7     |
| 6. มาตรการที่ 6 การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ                            | 4.37        | 0.48        | มาก        | 6     |
| 7. มาตรการที่ 7 การจัดสวัสดิการความปลอดภัย สร้างขวัญ และกำลังใจแก่ครู                                               | 4.41        | 0.42        | มาก        | 4     |
| <b>รวมเฉลี่ย</b>                                                                                                    | <b>4.40</b> | <b>0.34</b> | <b>มาก</b> |       |

จากตาราง 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.40$ , S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรการที่ 3 การสร้างการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}=4.44$ , S.D. =0.39) รองลงมาคือ มาตรการที่ 1 การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลง และความต้องการของผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.44$ , S.D. =0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มาตรการที่ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียน ทั้งสุขภาพ และสุขภาพจิต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}=4.35$ , S.D. =0.42)

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.1 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

**ตาราง 2** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

| สภาพการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ |              | SS    | df  | MS    | F      | Sig.  |
|---------------------------------------------------------|--------------|-------|-----|-------|--------|-------|
| มาตรการที่ 1                                            | ระหว่างกลุ่ม | 1.37  | 3   | 0.457 | 2.945* | 0.035 |
|                                                         | ภายในกลุ่ม   | 20.95 | 135 | 0.155 |        |       |
|                                                         | โดยรวม       | 22.32 | 138 |       |        |       |
| มาตรการที่ 2                                            | ระหว่างกลุ่ม | 1.00  | 3   | 0.336 | 2.383  | 0.072 |
|                                                         | ภายในกลุ่ม   | 19.01 | 135 | 0.141 |        |       |
|                                                         | โดยรวม       | 20.01 | 138 |       |        |       |
| มาตรการที่ 3                                            | ระหว่างกลุ่ม | 0.96  | 3   | 0.321 | 2.174  | 0.094 |
|                                                         | ภายในกลุ่ม   | 19.95 | 135 | 0.148 |        |       |
|                                                         | โดยรวม       | 20.91 | 138 |       |        |       |
| มาตรการที่ 4                                            | ระหว่างกลุ่ม | 1.49  | 3   | 0.498 | 3.087* | 0.029 |
|                                                         | ภายในกลุ่ม   | 21.77 | 135 | 0.161 |        |       |
|                                                         | โดยรวม       | 23.27 | 138 |       |        |       |
| มาตรการที่ 5                                            | ระหว่างกลุ่ม | 1.60  | 3   | 0.535 | 3.139* | 0.028 |
|                                                         | ภายในกลุ่ม   | 23.01 | 135 | 0.17  |        |       |
|                                                         | โดยรวม       | 24.61 | 138 |       |        |       |
| มาตรการที่ 6                                            | ระหว่างกลุ่ม | 1.70  | 3   | 0.569 | 2.59   | 0.056 |
|                                                         | ภายในกลุ่ม   | 29.66 | 135 | 0.22  |        |       |
|                                                         | โดยรวม       | 31.37 | 138 |       |        |       |
| มาตรการที่ 7                                            | ระหว่างกลุ่ม | 0.41  | 3   | 0.137 | 0.794  | 0.499 |
|                                                         | ภายในกลุ่ม   | 23.35 | 135 | 0.173 |        |       |
|                                                         | โดยรวม       | 23.76 | 138 |       |        |       |
| สภาพการดำเนินงาน                                        | ระหว่างกลุ่ม | 1.09  | 3   | 0.366 | 3.249* | 0.024 |
|                                                         | ภายในกลุ่ม   | 15.20 | 135 | 0.113 |        |       |
|                                                         | โดยรวม       | 16.29 | 138 |       |        |       |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณา ราย มาตราการ พบว่า มาตราการที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ด้านที่มีความแตกต่างกันโดยวิธี LSD

**ตาราง 3** แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ รายคู่ (Post Hoc) ค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

| การดำเนินงานตาม<br>มาตรการฟื้นฟูภาวะ<br>ถดถอยทางการเรียนรู้ | ขนาดของ<br>โรงเรียน | สภาพการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการ<br>เรียนรู้ |          |          |               |
|-------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------|----------|----------|---------------|
|                                                             |                     | ขนาดเล็ก                                                    | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | ขนาดใหญ่พิเศษ |
| มาตรการที่ 1                                                | เล็ก                | -                                                           | 0.0319   | -0.08333 | -.43750*      |
|                                                             | กลาง                |                                                             | -        | -0.11523 | -.46940*      |
|                                                             | ใหญ่                |                                                             |          | -        | -.35417*      |
|                                                             | ใหญ่พิเศษ           |                                                             |          |          | -             |
| มาตรการที่ 4                                                | เล็ก                | -                                                           | -0.04366 | -0.1697  | -.46970*      |
|                                                             | กลาง                |                                                             | -        | -0.12604 | -.42604*      |
|                                                             | ใหญ่                |                                                             |          | -        | -0.3          |
|                                                             | ใหญ่พิเศษ           |                                                             |          |          | -             |
| มาตรการที่ 5                                                | เล็ก                | -                                                           | -0.0857  | -0.18813 | -.50758*      |
|                                                             | กลาง                |                                                             | -        | -0.10243 | -.42188*      |
|                                                             | ใหญ่                |                                                             |          | -        | -0.31944      |
|                                                             | ใหญ่พิเศษ           |                                                             |          |          | -             |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทำการทดสอบรายคู่ของสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า

มาตรการที่ 1 การดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มาตรการที่ 4 การดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มาตรการที่ 5 การดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

**ตาราง 4** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

| สภาพการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ |              | SS    | df  | MS    | F     | Sig.  |
|---------------------------------------------------------|--------------|-------|-----|-------|-------|-------|
| มาตรการที่ 1                                            | ระหว่างกลุ่ม | 0.90  | 3   | 0.302 | 1.905 | 0.132 |
|                                                         | ภายในกลุ่ม   | 21.41 | 135 | 0.159 |       |       |
|                                                         | โดยรวม       | 22.32 | 138 |       |       |       |
| มาตรการที่ 2                                            | ระหว่างกลุ่ม | 0.30  | 3   | 0.103 | 0.705 | 0.551 |
|                                                         | ภายในกลุ่ม   | 19.71 | 135 | 0.146 |       |       |
|                                                         | โดยรวม       | 20.01 | 138 |       |       |       |
| มาตรการที่ 3                                            | ระหว่างกลุ่ม | 0.26  | 3   | 0.089 | 0.584 | 0.626 |
|                                                         | ภายในกลุ่ม   | 20.64 | 135 | 0.153 |       |       |
|                                                         | โดยรวม       | 20.91 | 138 |       |       |       |
| มาตรการที่ 4                                            | ระหว่างกลุ่ม | 0.12  | 3   | 0.04  | 0.233 | 0.873 |
|                                                         | ภายในกลุ่ม   | 23.15 | 135 | 0.171 |       |       |
|                                                         | โดยรวม       | 23.27 | 138 |       |       |       |
| มาตรการที่ 5                                            | ระหว่างกลุ่ม | 0.13  | 3   | 0.044 | 0.241 | 0.868 |
|                                                         | ภายในกลุ่ม   | 24.48 | 135 | 0.181 |       |       |
|                                                         | โดยรวม       | 24.61 | 138 |       |       |       |
| มาตรการที่ 6                                            | ระหว่างกลุ่ม | 0.03  | 3   | 0.01  | 0.044 | 0.988 |
|                                                         | ภายในกลุ่ม   | 31.34 | 135 | 0.232 |       |       |
|                                                         | โดยรวม       | 31.37 | 138 |       |       |       |
| มาตรการที่ 7                                            | ระหว่างกลุ่ม | 0.20  | 3   | 0.067 | 0.384 | 0.765 |
|                                                         | ภายในกลุ่ม   | 23.56 | 135 | 0.175 |       |       |
|                                                         | โดยรวม       | 23.76 | 138 |       |       |       |

| สภาพการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะ<br>ถดถอยทางการเรียนรู้ |              | SS    | df  | MS    | F     | Sig.  |
|-------------------------------------------------------------|--------------|-------|-----|-------|-------|-------|
| สภาพการดำเนินงานตาม                                         | ระหว่างกลุ่ม | 0.16  | 3   | 0.056 | 0.468 | 0.705 |
| มาตรการฟื้นฟูภาวะ                                           | ภายในกลุ่ม   | 16.13 | 135 | 0.119 |       |       |
| ถดถอยทางการเรียนรู้                                         | โดยรวม       | 16.29 | 138 |       |       |       |

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สรุปและอภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีการขับเคลื่อนตามนโยบายในมาตรการต่าง ๆ ซึ่งตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียนในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างสถานศึกษาครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดทำระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษาในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ปลูกฝังให้เด็กเรียนรู้ด้วย ตนเอง รักการเติบโต ยินดีทำอะไรใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ไม่กลัวการล้มเหลว และกล้าเผชิญกับประสบการณ์อันแตกต่าง ด้วยความพยายามอย่างเต็มที่ ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างและป้องกันภาวะสูญเสียการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมให้เป็น สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทวัน พลกำลัง (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 ในยุคนิวอร์มอล ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 ในยุคนิวอร์มอล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ส่วนปัญหาของการจัดการเรียนรู้ในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี และสอดคล้องกับ สิริพรชัย บัวทองกุลรัตน์ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบย่อย วิธีการนำแนวทางไปใช้ ประกอบด้วย 7 วิธีดำเนินการ 51 กิจกรรมวิธีปฏิบัติ และ 6 เงื่อนไขความสำเร็จ และสอดคล้องกับพัทธ์ธีรา

อุยน์นทพิทักษ์ (2567) กล่าวว่า แนวทางในการแก้ปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียนจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพขาดโอกาสทางการศึกษา เกิดช่องว่างทางการเรียนรู้จากการงดการเรียนการสอนเพื่อลดการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบอื่นที่แตกต่างไปจากเดิม ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และทักษะไม่เหมาะสมกับระดับชั้นและช่วงวัยของตนเอง สถานศึกษาจำเป็นต้องเน้นแก้ปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้นี้ เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีความรู้ ทักษะที่เหมาะสมกับระดับชั้นและช่วงวัยของตนเอง โดยมีกรณีศึกษา คือ โรงเรียนวัดไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จัดกิจกรรมโครงการแก้ปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกระดับชั้น ในกลุ่ม 4 สาระการเรียนรู้ คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และ โดยใช้แบบฝึกหัดแก้ปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้รวมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบเชิงรุก(Active Learning)เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ลดช่องว่างทางความรู้ และเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเต็มศักยภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดในแต่ละระดับชั้นและเหมาะสมกับช่วงวัยของผู้เรียนและสอดคล้องกับ สายทิพย์ สุขโข (2567) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ขนาดของโรงเรียน (เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ โดยโรงเรียนแต่ละขนาดมีความแตกต่างกันในด้านศักยภาพ การบริหารจัดการ ทรัพยากร และบุคลากร ซึ่งอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ระดับการดำเนินงานตามมาตรการมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้โรงเรียน ขนาดใหญ่ มักมีงบประมาณมากกว่า มีบุคลากรพร้อม มีโครงสร้างการบริหารจัดการที่ชัดเจน และมีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีสนับสนุนมากกว่า ทำให้สามารถดำเนินการมาตรการได้อย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง ขณะที่โรงเรียน ขนาดเล็ก อาจมีข้อจำกัดด้านจำนวนครู งบประมาณ และการเข้าถึงนวัตกรรมทางการศึกษา ทำให้การดำเนินงานในบางมาตรการเป็นไปอย่างจำกัด สอดคล้องกับ ปิ่นมณี ฤทธิศร (2567) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับสายทิพย์ สุขโข (2567) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 นี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการฟื้นฟูภาวะถดถอยการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการฟื้นฟูภาวะถดถอยการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยจำแนก ตามเพศ



ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบทบุรี เขต 2 ใน ภาพรวมและรายด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบพบว่าครูที่มีเพศและระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์และขนาดโรงเรียน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟู ภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็น เพราะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้ส่งผลต่อระดับการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟู ภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยและมาก มีการดำเนินงานในระดับที่ไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในแต่ละมาตรการทั้ง 7 ด้าน แสดงให้เห็นว่า การดำเนินมาตรการต่างๆ เป็นไปอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม ไม่ว่าผู้บริหารจะมีประสบการณ์นานเท่าใด อีกทั้ง อาจเป็นผลจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและ หน่วยงานต้นสังกัด เช่น สพฐ. ที่กำหนดแนวทางปฏิบัติและสนับสนุนอย่างเป็นระบบ พร้อมมีการกำกับ ติดตาม และ สนับสนุนผู้บริหารทุกระดับอย่างใกล้ชิด ทำให้ไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยก็สามารถปฏิบัติงานตามมาตรการ ได้ในระดับใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ปานรวี พุ่มสวญ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการ ดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการดำเนินงานตามมาตรการ ฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา 2) นำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะ ถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอย ทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มาตรการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) การเปรียบเทียบการ ดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์และเอาใจใส่ให้ คำปรึกษาเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา ตลอดจนคณาจารย์ทุก ๆ ท่าน พี่ ๆ เจ้าหน้าที่ทุก คน ในบัณฑิตวิทยาลัยวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง รวมทั้งให้คำแนะนำองค์ความรู้แนวทางในการศึกษาค้นคว้ามาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ อีกทั้งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบเครื่องมือ และทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถาม และให้ข้อมูลสำคัญแก่ผู้วิจัย จนช่วยให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดีขอขอบคุณท่านผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทุกท่าน ที่ ให้คำแนะนำ องค์ความรู้ เกี่ยวกับการจัดการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นพิเศษสำหรับความห่วงใยและกำลังใจจาก ครอบครัว ศิริษะ ที่คอย ห่วงใย สนับสนุนการศึกษาเพื่อรอความสำเร็จของผู้วิจัยและเป็นแรงใจสำคัญจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี

## ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะสภาพการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่

1. การดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว ควรส่งเสริมและขยายผลแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพไปยังโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาอื่นและจัดระบบการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงมาตรการให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและโรงเรียนแต่ละแห่ง รวมไปถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ

มาตรการที่ 3: การสร้างการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดเวิร์กช็อปเครือข่ายระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไตรมาสละ 1 ครั้ง เพื่อระดมความคิดเห็น วางแผนร่วม และติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง พร้อมพัฒนา Toolkit การประชุม-สื่อสาร เพื่อให้โรงเรียนพี่เลี้ยง (Mentor School) ถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีไปสู่โรงเรียนอื่นในเขต 3 และตั้ง Steering Committee ระดับเขตเพื่อประเมินผล แก้ไขปัญหา และปรับกลยุทธ์เป็นประจำ

มาตรการที่ 1: การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ คือ นำกระบวนการ Design Thinking มาใช้พัฒนาบทเรียนเริ่มจากการเก็บข้อมูลผู้เรียน (Empathize) กำหนดปัญหา (Define) ระดมไอเดีย (Ideate) สร้างต้นแบบบทเรียน (Prototype) และทดสอบสอนจริง (Test) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูแกนนำสร้าง “Lesson Package” พร้อมสื่อและกิจกรรมต้นแบบ นำไปทดลองใช้ในห้องเรียน แล้วแชร์ผลลัพธ์ใน PLC เพื่อปรับปรุงบทเรียนให้เข้มข้นยิ่งขึ้น พร้อมสนับสนุน Micro-grant สำหรับทีมครูที่พัฒนาบทเรียนได้ผลโดดเด่น

มาตรการที่ 5: การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะผู้เรียน คือ พัฒนา Mini-module ด้าน Mindfulness, การจัดการอารมณ์ และโภชนาการ ให้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาและกิจกรรมนอกเวลาเรียน จัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะรายสัปดาห์ เช่น คลาสโยคะ คลาสออกกำลังกายเบา ๆ และชมรมเพื่อนช่วยเพื่อนด้านสุขภาพจิต เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาวะ และประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขจัดค่ายสุขภาพทุกภาคเรียน ให้บริการตรวจสุขภาพเบื้องต้น คำปรึกษาจิตวิทยา และเวิร์กช็อปพัฒนาทักษะชีวิต

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงลึกมากขึ้น โดยเน้นในด้านรูปแบบภาวะผู้นำที่ใช้ในการขับเคลื่อนมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการยกระดับการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. ควรมีการพัฒนาแบบการดำเนินงานตามมาตรการการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ องค์การรับส่ง. สินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ปานรวี พุ่มสว. (2567). **แนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1.**วารสารมณีเชษฐาราม, 1(1), หน้า 182-192
- ปิ่นมณี ฤทธิศร (2567) . “**การบริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19**”. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(8): 69-80.
- นันทวัน พละกำลัง. (2563). **แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2.** วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น , 14(2), 67-77.
- พัทธธีรา อุยน์นทพิทักษ์. (2567). **การแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียนภายในสถานศึกษา: กรณีโรงเรียนวัดไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.**วารสารมหาจุฬานาค รทรรศน์, 9(6): หน้า 16-30.
- สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2565). **Equitable Education Research Institute (EEFI).** สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2568, จาก <https://research.eef.or.th/>
- สายทิพย์ สุขโข (2567) ได้ศึกษา **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 2.**วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 15 (1) , หน้า 82-92
- สิริพรชัย บัวทองกุลรัตน์. (2567). **การบริหารงานวิชาการในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.** วารสารนาคนุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 15(1), หน้า 1-12
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2566). **รายงานผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินตนเองรายบุคคล (Self-Assessment Report: SAR) ประจำปีการศึกษา 2566 สพป.เชียงราย เขต 3.** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
- ฮิวจ์ เกลานี. (2562). **การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทักษะคือหัวใจสำคัญของการศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2567, จาก <https://www.unicef.org/thailand/th/stories/การศึกษาสำหรับศตวรรษที่-21>.
- Shek, Zhu, Li, & Dou. (2022). **Family violence against children in the wake of COVID-19 pandemic: a review of current perspectives and risk factors.** Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health, 14(1), 40.
- Zhdanov et al. (2022). . **COVID-19 and online teaching in higher education: A case study of Peking University.** Hum Behav & Emerg Tech, 2020(2): 113-115.

## สภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

### State and problems in the implementation of the school's strategic plan The Secondary Educational Service Area Office Phayao

จิรเดช นันตา<sup>1\*</sup> และ โสภา อำนวยรัตน์<sup>2</sup>

Jiradach Nanta<sup>1\*</sup> and Sopa Umnuyrat<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 18 แห่ง รวมทั้งสิ้น 811 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 265 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นแล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย 2) ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่า ด้านการวิเคราะห์ SWOT ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ควรกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจที่สะท้อนถึงอัตลักษณ์และเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการกำหนดกลยุทธ์ควรกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงและหน่วยงานต้นสังกัด ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติควรปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และด้านการประเมินผลและการควบคุม ควรมีการรายงานผลการประเมินของแต่ละกลยุทธ์และเผยแพร่ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

**คำสำคัญ :** สภาพ, ปัญหา, การจัดทำแผนกลยุทธ์, สถานศึกษา

<sup>1</sup> นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\*Corresponding author : jiradnan@gmail.com

## Abstract

This research aimed to 1) study the status and problems in implementing the strategic plan of educational institutions under The Secondary Educational Service Area Office Phayao, and 2) study recommendations for developing the implementation of the strategic plan of educational institutions under the Office of the Secondary Education Service Area, Phayao. The population used in the research was administrators and teachers in 18 educational institutions under the Office of the Secondary Education Service Area, Phayao, totaling 811 people. The sample size was determined according to the table of Krejci and Morgan, resulting in a total sample of 265 people using stratified sampling and the proportion was determined according to the size of the educational institution. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67–1.00 and a reliability of 0.977. The statistics used in the data analysis were mean, percentage, and standard deviation.

The research results found that 1) The results of the study on the implementation of strategic plans of educational institutions under the Office of the Secondary Education Area of Phayao were at a high level overall. The results of the study on the problems in implementing strategic plans of educational institutions under the Office of the Secondary Education Area of Phayao were at a low level overall. 2) The results of the study on recommendations for developing strategic plans of educational institutions under the Office of the Secondary Education Area of Phayao found that in terms of SWOT analysis, administrators should create awareness among personnel of the importance of implementing strategic plans of educational institutions. In terms of setting vision, mission, goals, and objectives, the vision should be clearly defined and inspirational, reflecting the identity and goals of the educational institution. In terms of strategy setting, strategies should be set in line with the policies of the ministry and the parent agency. In terms of implementing strategies, the strategic plan should be followed to achieve the set objectives. In terms of evaluation and control, the evaluation results of each strategy should be reported and disseminated to relevant personnel.

**keywords:** State, Problems, Strategic Plan, School

## บทนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2556 (2566) มาตรา 16 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการนั้นต้องจัดทำเป็นแผน 4 ปี ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา 13 ในแต่ละปีงบประมาณ และให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยให้ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งประมาณการรายได้และรายจ่ายและทรัพยากรอื่นที่ต้องใช้เสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบเมื่อรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการของส่วนราชการใดตามวรรคสองแล้ว ให้สำนักงานงบประมาณดำเนินการจัดสรรงบประมาณเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในแต่ละภารกิจตามแผนปฏิบัติการดังกล่าว และตามกฎหมายกระทรวงการแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่สำคัญประการหนึ่ง คือจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) แผนแม่บท

ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 นโยบายและแผนสำคัญอื่น ๆ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งเป็นแผนระยะปานกลางที่ระบุทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานที่หน่วยงานในสังกัดทั้งหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทั่วประเทศ ควรให้ความสำคัญและมุ่งดำเนินการในระยะ 5 ปี โดยใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานและแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกันเพื่อส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม ด้วยหลักการดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องกำหนดแผนพัฒนาการศึกษาหรือกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกรอบทิศทางสำคัญในการบริหารสถานศึกษา และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ นอกจากนี้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ยังช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพลดความเสี่ยงและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ดังนั้น การพัฒนาและการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารโดยใช้กลยุทธ์ จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถเดินไปข้างหน้าได้อย่างมีทิศทาง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการ (2559) ได้มีประกาศ เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2559 เรื่องให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยให้ใช้กับสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัด จำนวน 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมาตรฐานที่ 4 ระบบประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล ในส่วนของมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดให้สถานศึกษามีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษา กำหนดชัดเจน และมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งด้านงานพัฒนาวิชาการ งานพัฒนาครูและบุคลากร การบริหารและการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาเป็นสำนักงานเขตตั้งใหม่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2564 มีบทบาทหน้าที่ จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนการกำกับ ติดตาม ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ราชกิจจานุเบกษา 17 กุมภาพันธ์ 2564 เล่ม 137 ตอนพิเศษ 38 ง) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการวางแผนและการจัดทำแผนกลยุทธ์ซึ่งถือเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา การวางแผนจะช่วยให้สามารถระบุเป้าหมาย กำหนดแนวทางการดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมเพื่อลดความเสี่ยงและความไม่แน่นอน โดยเฉพาะในสถานศึกษาการวางแผนไม่เพียงแต่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนกลยุทธ์จึงถือเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาไปสู่การทำให้แผนปฏิบัติการประจำปีในการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ทรัพยากรมีจำกัด การวางแผนและการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็น การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในกระบวนการวางแผนไม่เพียงแต่ช่วยให้สถานศึกษามีแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมและเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายแต่ยังช่วยสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานจะสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



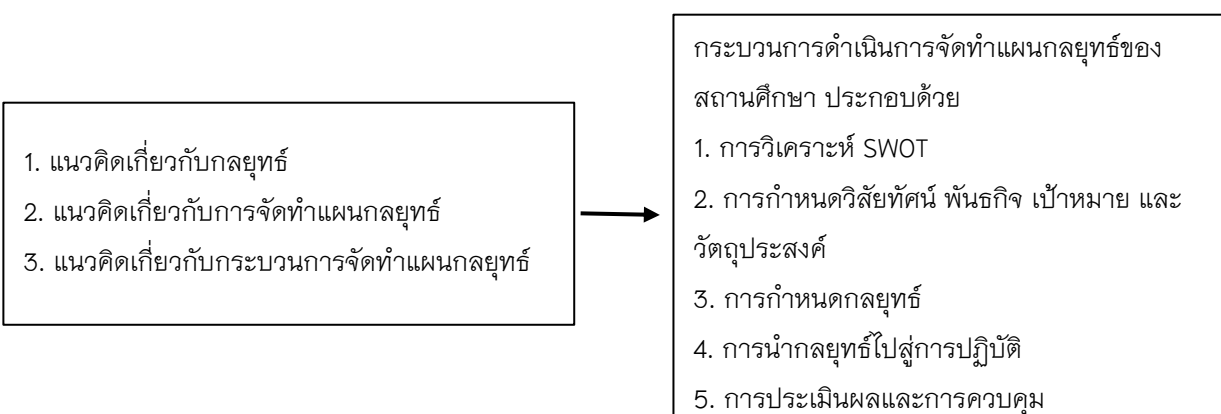
จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้พบปัญหาจากรายงานของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในปีงบประมาณ 2566 ซึ่งพบว่า โรงเรียนในสังกัดทั้งหมดได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนแผนสู่แผนปฏิบัติการ แต่ผลที่ค้นพบ คือ บางโรงเรียนยังขาดความเชื่อมโยงและความสอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560– 2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สู่แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ซึ่งปัญหาดังกล่าวยังไม่ปรากฏผลชัดเจนว่าเกิดจากปัญหาใดในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ดังนั้นเพื่อช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายของประเทศ และช่วยให้การศึกษาไทยมีความเข้มแข็งและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการสะท้อนปัญหาและสามารถวางแผนพัฒนาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาใช้เป็นแนวทางการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ซึ่งสรุปกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



**ภาพ 1** แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย สภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา



## วิธีวิทยาการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 18 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 47 คน ครู จำนวน 764 คน รวมทั้งสิ้น 811 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เทียบขนาดประชากรที่ 850 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 265 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ SWOT 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 5) การประเมินผลและการควบคุม โดยใช้ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1961)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ SWOT 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 5) การประเมินผลและการควบคุม โดยใช้ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

โดยมีการประเมินคุณภาพของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 265 คน
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 265 ชุด ให้แก่สถานศึกษามัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา กระทำโดย 2 วิธี ดังนี้

#### 2.1 แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

2.2 แจกแบบสอบถามทางช่องเมลล์ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ธุรการสถานศึกษากระจายข่าวในการทำ การตอบแบบสอบถามออนไลน์ ด้วย Google Form

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ตามช่วงเวลาที่กำหนด

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความ ครบถ้วน และความถูกต้อง ของข้อมูลในแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมดดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์สภาพการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ การแปลความหมายเพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล ผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยได้เป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีระดับสภาพการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีระดับสภาพการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีระดับสภาพการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีระดับสภาพการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีระดับสภาพการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ การแปลความหมายเพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล ผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยได้เป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีระดับปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีระดับปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีระดับปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีระดับปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีระดับปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์น้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC)

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติพื้นฐาน

3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

### 3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

### 3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Standard Deviation)

## ผลการศึกษา

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา ได้ผลการศึกษาดังนี้

**ตาราง 1** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา โดยภาพรวม

| สภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์                    | n=265     |      | ระดับสภาพ | n=265     |      | ระดับปัญหา |
|------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|-----------|------|------------|
|                                                            | $\bar{X}$ | S.D. |           | $\bar{X}$ | S.D. |            |
| 1 ด้านการวิเคราะห์ SWOT                                    | 4.11      | 0.43 | มาก       | 1.48      | 0.93 | น้อยที่สุด |
| 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ | 4.41      | 0.49 | มาก       | 1.43      | 0.86 | น้อยที่สุด |
| 3 ด้านการกำหนดกลยุทธ์                                      | 4.43      | 0.46 | มาก       | 1.78      | 0.77 | น้อย       |
| 4 ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ                          | 4.42      | 0.47 | มาก       | 1.42      | 0.81 | น้อยที่สุด |
| 5 ด้านการประเมินผลและการควบคุม                             | 4.16      | 0.39 | มาก       | 1.75      | 0.66 | น้อย       |
| รวม                                                        | 4.36      | 0.38 | มาก       | 1.51      | 0.78 | น้อย       |

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.46) ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.47) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.49) ด้านการประเมินผลและการควบคุม ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.39) และด้านการวิเคราะห์ SWOT ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.43) ส่วนปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย คือ ( $\bar{X} = 1.51$ , S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ( $\bar{X} = 1.78$ , S.D. = 0.77) ด้านการประเมินผลและการควบคุม ( $\bar{X} = 1.75$ , S.D. = 0.66) ด้านการวิเคราะห์ SWOT ( $\bar{X} = 1.48$ , S.D. = 0.93) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 1.43$ , S.D. = 0.86) และด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ( $\bar{X} = 1.42$ , S.D. = 0.81)

**ตาราง 2** แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการกำหนดกลยุทธ์

| สภาพการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา<br>ด้านการกำหนดกลยุทธ์ |                                                                                      | ระดับสภาพการ        |      | แปลผล     | ลำดับ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------|-----------|-------|
|                                                                                                                         |                                                                                      | ดำเนินการจัดทำแผนกล |      |           |       |
|                                                                                                                         |                                                                                      | ยุทธ์ของสถานศึกษา   |      |           |       |
|                                                                                                                         |                                                                                      | n = 265             |      |           |       |
|                                                                                                                         |                                                                                      | $\bar{x}$           | S.D. |           |       |
| 1.                                                                                                                      | สถานศึกษา มีวิธีการดำเนินงานในการกำหนดกลยุทธ์<br>ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน             | 4.52                | 0.62 | มากที่สุด | 1     |
| 2.                                                                                                                      | สถานศึกษา มีการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ที่ดีที่สุด                                         | 4.33                | 0.67 | มาก       | 4     |
| 3.                                                                                                                      | สถานศึกษา มีการดำเนินงานการกำหนดกลยุทธ์ของ<br>สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ | 4.46                | 0.62 | มาก       | 2     |
| 4.                                                                                                                      | สถานศึกษา สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อการ<br>เปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม   | 4.40                | 0.60 | มาก       | 3     |
| 5.                                                                                                                      | สถานศึกษา กำหนดกลยุทธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้<br>อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จ | 4.46                | 0.57 | มาก       | 2     |
| รวม                                                                                                                     |                                                                                      | 4.43                | 0.46 | มาก       |       |

จากตาราง 2 พบว่า สภาพการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษา มีวิธีการดำเนินงานในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.62) รองลงมา คือ สถานศึกษา มีการดำเนินงานการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบและสถานศึกษา กำหนดกลยุทธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษา มีการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ที่ดีที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.67)

**ตาราง 3** แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการวิเคราะห์ SWOT

| สภาพการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา<br>ด้านการวิเคราะห์ SWOT |                                                                                      | ระดับสภาพการ        |      | แปลผล | ลำดับ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------|-------|-------|
|                                                                                                                           |                                                                                      | ดำเนินการจัดทำแผนกล |      |       |       |
|                                                                                                                           |                                                                                      | ยุทธ์ของสถานศึกษา   |      |       |       |
|                                                                                                                           |                                                                                      | n = 265             |      |       |       |
|                                                                                                                           |                                                                                      | $\bar{x}$           | S.D. |       |       |
| 1.                                                                                                                        | สถานศึกษา มีกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร                    | 4.24                | 0.67 | มาก   | 1     |
| 2.                                                                                                                        | สถานศึกษา มีการค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่ถูกต้องชัดเจน                | 4.21                | 0.66 | มาก   | 2     |
| 3.                                                                                                                        | สถานศึกษา มีการค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่มาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร | 4.18                | 0.72 | มาก   | 3     |
| 4.                                                                                                                        | สถานศึกษา มีการนำข้อมูลการวิเคราะห์ SWOT ไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์สถานศึกษา             | 3.99                | 0.75 | มาก   | 4     |
| 5.                                                                                                                        | สถานศึกษา มีการนำข้อมูลการวิเคราะห์ SWOT ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ     | 3.93                | 0.72 | มาก   | 5     |
| รวม                                                                                                                       |                                                                                      | 4.11                | 0.43 | มาก   |       |

จากตาราง 3 พบว่า สภาพการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการวิเคราะห์ SWOT โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษา มีกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.67) รองลงมา คือ สถานศึกษา มีการค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่ถูกต้องชัดเจน ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษา มีการนำข้อมูลการวิเคราะห์ SWOT ไปใช้ในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.72)

**ตาราง 4** แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการกำหนดกลยุทธ์

| ปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาใน<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา<br>ด้านการกำหนดกลยุทธ์ |                                                                                      | ระดับปัญหาการ<br>ดำเนินการจัดทำแผนกล<br>ยุทธ์ของสถานศึกษา |      | แปลผล | ลำดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------|-------|-------|
|                                                                                                                          |                                                                                      | n = 265                                                   |      |       |       |
|                                                                                                                          |                                                                                      | $\bar{x}$                                                 | S.D. |       |       |
| 1.                                                                                                                       | สถานศึกษา มีวิธีการดำเนินงานในการกำหนดกลยุทธ์<br>ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน             | 1.90                                                      | 0.90 | น้อย  | 1     |
| 2.                                                                                                                       | สถานศึกษา มีการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ที่ดีที่สุด                                         | 1.77                                                      | 0.90 | น้อย  | 3     |
| 3.                                                                                                                       | สถานศึกษา มีการดำเนินงานการกำหนดกลยุทธ์ของ<br>สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ | 1.66                                                      | 0.82 | น้อย  | 5     |
| 4.                                                                                                                       | สถานศึกษา สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อการ<br>เปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม   | 1.81                                                      | 0.90 | น้อย  | 2     |
| 5.                                                                                                                       | สถานศึกษา กำหนดกลยุทธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้<br>อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จ | 1.76                                                      | 0.89 | น้อย  | 4     |
| รวม                                                                                                                      |                                                                                      | 1.78                                                      | 0.77 | น้อย  |       |

จากตาราง 4 พบว่า ปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 1.78$ , S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษา มีวิธีการดำเนินงานในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 1.90$ , S.D. = 0.90) รองลงมา คือ สถานศึกษา สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 1.81$ , S.D. = 0.90) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษา มีการดำเนินงานการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 1.66$ , S.D. = 0.82)

**ตาราง 5** แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

| ปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา<br>ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ |                                                                                           | ระดับปัญหาการ<br>ดำเนินการจัดทำแผนกล |      | แปลผล      | ลำดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------|------------|-------|
|                                                                                                                                      |                                                                                           | ยุทธ์ของสถานศึกษา                    |      |            |       |
|                                                                                                                                      |                                                                                           | n = 265                              |      |            |       |
|                                                                                                                                      |                                                                                           | $\bar{x}$                            | S.D. |            |       |
| 1.                                                                                                                                   | สถานศึกษา มีการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบ                                  | 1.43                                 | 0.81 | น้อยที่สุด | 2     |
| 2.                                                                                                                                   | สถานศึกษา มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ               | 1.45                                 | 0.91 | น้อยที่สุด | 1     |
| 3.                                                                                                                                   | สถานศึกษา มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของงบประมาณและบุคลากร             | 1.42                                 | 0.88 | น้อยที่สุด | 3     |
| 4.                                                                                                                                   | สถานศึกษา สามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ  | 1.38                                 | 0.82 | น้อยที่สุด | 4     |
| 5.                                                                                                                                   | สถานศึกษา สามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรสูงสุด | 1.42                                 | 0.81 | น้อยที่สุด | 3     |
| รวม                                                                                                                                  |                                                                                           | 1.42                                 | 0.81 | น้อยที่สุด |       |

จากตาราง 5 พบว่า ปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 1.42$ , S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษา มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ( $\bar{X} = 1.45$ , S.D. = 0.91) รองลงมา คือ สถานศึกษา มีการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 1.43$ , S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษา สามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 1.38$ , S.D. = 0.82)



**ตาราง 6** แสดงความถี่ข้อเสนอแนะการพัฒนาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

| ด้านการวิเคราะห์ SWOT                                                                      |         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ข้อเสนอแนะ                                                                                 | ความถี่ |
| 1. ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา    | 25      |
| 2. ควรให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำวิเคราะห์ SWOT                           | 20      |
| 3. ควรมีการเตรียมข้อมูลสารสนเทศให้พร้อมในการวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน                 | 15      |
| 4. ควรมีการวิเคราะห์ปัญหาและจัดลำดับความสำคัญ                                              | 10      |
| ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์                                    |         |
| ข้อเสนอแนะ                                                                                 | ความถี่ |
| 1. ควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจสะท้อนถึงอัตลักษณ์และเป้าหมายของสถานศึกษา | 25      |
| 2. ควรกำหนดพันธกิจการดำเนินงานของสถานศึกษาที่แสดงถึงบทบาทหน้าที่ที่เป็นไปได้               | 20      |
| 3. ควรกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา                          | 15      |
| 4. ควรกำหนดวัตถุประสงค์ที่มีความเฉพาะเจาะจงและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง                     | 10      |
| ด้านการกำหนดกลยุทธ์                                                                        |         |
| ข้อเสนอแนะ                                                                                 | ความถี่ |
| 1. ควรกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงและหน่วยงานต้นสังกัด                          | 30      |
| 2. ควรกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนและเป็นระบบและสามารถปฏิบัติได้จริง                              | 15      |
| 3. ควรกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของสถานศึกษา                   | 10      |
| 4. ควรกำหนดลำดับความสำคัญของแต่ละกลยุทธ์ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ            | 5       |
| ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ                                                            |         |
| ข้อเสนอแนะ                                                                                 | ความถี่ |
| 1. ควรปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้                                | 25      |
| 2. ควรจัดทำแผนควบคุม กำกับ และติดตาม เป็นระยะระยะ                                          | 20      |
| 3. บุคลากรควรมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างคุ้มค่า                                    | 15      |
| 4. ควรบูรณาการแผนงาน/โครงการ เพื่อลดงบประมาณ                                               | 10      |
| ด้านการประเมินผลและการควบคุม                                                               |         |
| ข้อเสนอแนะ                                                                                 | ความถี่ |
| 1. ควรรายงานผลการประเมินของแต่ละกลยุทธ์และเผยแพร่ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง                | 25      |
| 2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล                             | 20      |
| 3. ควรมีการประเมินผลระหว่างดำเนินการและหลังดำเนินการแต่ละกลยุทธ์                           | 15      |
| 4. ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตาม ควบคุมและประเมินผลการดำเนินการ                   | 10      |
| 5. ควรมีวิธีการประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละกลยุทธ์               | 5       |

จากตาราง 6 ข้อเสนอแนะการพัฒนาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีดังนี้

ด้านการวิเคราะห์ SWOT พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีความถี่สูงสุด (ความถี่ = 25) รองลงมา คือ ควรให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำวิเคราะห์ SWOT (ความถี่ = 20) ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุด คือ ควรมีการวิเคราะห์ปัญหาและจัดลำดับความสำคัญ (ความถี่ = 10)

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ พบว่า ควรกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจสะท้อนถึงอัตลักษณ์และเป้าหมายของสถานศึกษา มีความถี่สูงสุด (ความถี่ = 25) รองลงมา คือ กำหนดพันธกิจการดำเนินงานของสถานศึกษาแสดงถึงบทบาทหน้าที่เป็นไปได้ (ความถี่ = 20) ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุด คือ ควรกำหนดวัตถุประสงค์ที่มีความเฉพาะเจาะจงและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง (ความถี่ = 10)

ด้านการกำหนดกลยุทธ์ พบว่า ข้อเสนอแนะที่เห็นควรมีกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงและหน่วยงานต้นสังกัด มีความถี่สูงสุด (ความถี่ = 30) รองลงมา คือ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนและเป็นระบบและสามารถปฏิบัติได้จริง (ความถี่ = 15) ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุด คือ กำหนดลำดับความสำคัญของแต่ละกลยุทธ์ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ความถี่ = 5)

ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ พบว่า ควรปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีความถี่สูงสุด (ความถี่ = 25) รองลงมา คือ ควรจัดทำแผนควบคุม กำกับ และติดตาม เป็นระยะระยะ (ความถี่ = 20) ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุด คือ ควรบูรณาการแผนงาน/โครงการ เพื่อลดงบประมาณ (ความถี่ = 10)

ด้านการประเมินผลและการควบคุม พบว่า ควรมีรายงานผลการประเมินการของแต่ละกลยุทธ์และเผยแพร่ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความถี่สูงสุด (ความถี่ = 25) รองลงมา คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล (ความถี่ = 20) ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุด คือ ควรมีวิธีการประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละกลยุทธ์

## สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจจึงนำมาสรุปและอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีวิธีการดำเนินงานในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาตามกระบวนการที่กำหนดอย่างชัดเจน นอกจากนี้สถานศึกษายังมีการดำเนินการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่สามารถนำไปปฏิบัติได้และบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จในการกำหนดกลยุทธ์อาจเกิดจากการมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการมีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชร พิมพิลา (2559) เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการศึกษพบว่า สภาพการกำหนดกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะกลยุทธ์ที่กำหนดสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

2. ปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษายังขาดความเข้าใจในวิธีการดำเนินงานในการกำหนดกลยุทธ์ที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา หรืออาจมีข้อจำกัดหรือจุดที่ต้องปรับปรุงในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์

ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสถานศึกษาอาจต้องเพิ่มกระบวนการในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและติดตามผลให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกานดา ทำนองดี (2560) เรื่อง สภาพและปัญหาการวางแผนกลยุทธ์สถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย สถานศึกษาต้องดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์แก่บุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของการจัดทำแผนกลยุทธ์

3. ข้อเสนอแนะในการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา พบว่า ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ประเด็นที่มีข้อเสนอแนะสูงสุด คือ ควรกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงและหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ครูและบุคลากร อาจยังไม่เข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับนโยบายในระดับต่าง ๆ จึงทำให้การกำหนดกลยุทธ์ขาดความสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับนโยบายในระดับบน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาศิริ โกฏสิงห์ และคณะ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการกำหนดกลยุทธ์ สถานศึกษาควรกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและ เป้าประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา ทำนองดี (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการจัดวางทิศทางของสถานศึกษา สถานศึกษาต้องนำผลการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์มากำหนดทิศทางของสถานศึกษา โดยบุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาเห็นชอบร่วมกันควรเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนด ทิศทางของสถานศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านการวิเคราะห์ SWOT ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ควรมีการวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งที่มีผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษาและเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ สถานศึกษาควรตั้งเป้าหมายความคาดหวังที่จะพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เพื่อเป็นการตั้งเป้าหมายให้บุคลากรในสถานศึกษารับรู้แล้วพร้อมดำเนินงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันเพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษา โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมจากชุมชนและองค์กรต่าง ๆ

3. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ สถานศึกษาควรจัดทำแผนเชิงรุกที่สามารถรองรับความท้าทายและโอกาสที่เกิดขึ้น การวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบจะช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ สถานศึกษาต้องบริหารจัดการที่เป็นระบบ การสื่อสารที่ชัดเจน การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม และการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หากองค์กรสามารถดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

5. ด้านการประเมินผลและการควบคุม สถานศึกษากำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน การติดตามผลอย่างเป็นระบบ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หากสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงการจะสามารถบรรลุเป้าหมาย และสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนได้

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา

2. ศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดทำแผนกลยุทธ์เชิงรุกของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.โสภี อำนวนรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุณชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นางสาวขวัญนภา เตโชวีรกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และดร.กฤติมา มโนพรหม ผู้อำนวยการโรงเรียนงำเมือง วิทยาคม ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวงและคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอดเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบ พระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้าให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

กานดา ทำนองดี. (2560). สภาพและปัญหาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กระทรวงศึกษาธิการ. กฎกระทรวง ว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553.

กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- พัชรี้ พิมพ์พิลา. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2556. (2556, 9 ตุลาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. (เล่ม 120 ตอน 100ก น. 5)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- อาภาศิริ โกฏสิงห์, เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ และคำเนิง ทองเกต. (2561). การวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. เชียงราย: สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970), Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1961). **New patterns of management**. New York: McGraw–Hill.

## การศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

### A Study of Status and Guidelines for Teacher Empowerment in Princess Chulabhorn Science High Schools

เบญจามินญ์ จินตรารักษ์<sup>1\*</sup> และ ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง<sup>2</sup>

Benjamin Jintraruk <sup>1\*</sup> and Thidawan Unkong <sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 และแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการได้รับอิสระในการทำงานและด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการได้รับข้อมูล ด้านการได้รับเกียรติ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านการได้รับการสนับสนุน ตามลำดับ และ 2) แนวทางการเสริมพลังอำนาจครู ควรมุ่งเน้นการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และโปร่งใสนผ่านการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาและเข้าถึงง่าย ควรส่งเสริมความเป็นเอกภาพและเป้าหมายร่วมกันพร้อมทั้งสนับสนุนสิทธิในการจัดสรรเวลาส่วนตัว หลีกเลี่ยงการติดต่อเรื่องงานนอกเวลาราชการและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความเป็นกัลยาณมิตร

**คำสำคัญ:** การเสริมพลังอำนาจครู, โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

<sup>1</sup> นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\*Corresponding author : Benjamin.j@pcccr.ac.th

## Abstract

Teacher empowerment is a crucial factor influencing the quality of educational management and instructional effectiveness, particularly in science schools that focus on developing students with high potential. This study aims to: (1) A study of status for teacher empowerment in Chulabhorn Science Colleges and (2) A study of guidelines for teacher empowerment in these institutions. The sample consisted of 310 participants, including administrators, teachers, and educational personnel, selected through stratified random sampling. Data were collected using a questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.97 and a semi-structured interview. Data analysis was conducted using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation (S.D.), and content analysis. Findings

The findings revealed that: (1) the overall and specific aspects of teacher empowerment in Chulabhorn Science Colleges were at a high level. The highest average scores were found in work autonomy and opportunities for professional development, both of which are at a high level. Following these were access to information, recognition, participation in work, and institutional support, respectively. and (2) the enhancement of teacher empowerment should focus on providing accurate, clear, and transparent information through direct and accessible communication. Furthermore, fostering unity and shared goals, respecting personal time, avoiding work-related communication outside of official hours, and promoting a collaborative and supportive work environment are essential strategies for strengthening teacher empowerment.

**Keywords:** Status Teacher Empowerment, Princess Chulabhorn Science High School

## บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้น ทั้งทางด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ การศึกษาจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาประเทศและบุคคล ส่งผลให้รูปแบบการศึกษาในปัจจุบันต้องปรับตัวและพัฒนาเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้รับการพัฒนาขึ้นมาเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการศึกษาไทยให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน นั่นคือการสร้างสังคมไทยที่มีคุณภาพ โดยมีการศึกษาที่มีมาตรฐานสูง มีความหลากหลาย และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลและสังคมในทุก รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาการศึกษา

ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถสอนและพัฒนาให้นักเรียนให้มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนวิทยา เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของประเทศไทยที่มุ่งเน้นการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักเรียนที่



มีความสามารถพิเศษในด้านเหล่านี้ให้ก้าวสู่การเป็น นักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย และผู้เชี่ยวชาญที่สามารถนำความรู้และทักษะไปพัฒนาประเทศในอนาคต (เอกลักษณ์ อุตะมะแก้ว, 2567) เนื่องด้วยนโยบายการบริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเมื่อเปลี่ยนตัวผู้นำหรือผู้บริหารองค์การ ประกอบ กับวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นระบบองค์การแบบเก่า ที่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด ค่านิยม ระบบอาวุโส ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติเดิม ๆ มีการสั่งการที่ขัดกับหลักการกระจายอำนาจ ภาระงานที่เพิ่มขึ้น สวนทางกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การบริหารการศึกษาของไทยที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับงานนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างใกล้ชิด ใช้อำนาจในการบริหาร โดยการบังคับ ลงโทษ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกรงกลัวและปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะ นายกับลูกน้อง (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2551) การปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และกระบวนการเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วย ฝีมือครู ผู้เป็นบุคลากรสำคัญที่เปรียบเสมือนเสาหลักของระบบการศึกษาไทย แต่ทว่าในปัจจุบันครูส่วนใหญ่ขาดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน (อรุณ โคตรวงษา, 2553) บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายต่อตำแหน่งในการทำงานและเอาใจออกห่างองค์การเนื่องจากองค์การมีกฎระเบียบที่เข้มงวด ยึดถือปฏิบัติเคร่งครัด และเปลี่ยนแปลงยาก ทำให้บุคลากรขาดความมั่นคง ขาดความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนน้อยและสวัสดิการไม่ดี (Scott & Jaffe, 1991 อ้างถึงใน กุหลาบ ปิงไธย์, 2551)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นรูปแบบหนึ่งทางการบริหารซึ่งกำลังได้รับความสนใจอย่างมาก ด้วยเหตุที่การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมีความสำคัญทั้งในระดับบุคคล ทีมและองค์การ ช่วยให้ครูมีความมั่นใจและพึ่งตนเองได้มากขึ้น มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นสูงงาน สำนึกในหน้าที่ มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการทำงานด้วยตนเอง สามารถทำงานตามลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีลักษณะเป็น ทีม สามารถสร้างกระบวนการปรับปรุงงานที่ตนรับผิดชอบหรือเป็นผู้ริเริ่มรักการเรียนรู้แสวงหาสิ่งใหม่และพัฒนาตนเองตลอดเวลา (สมจิต สงสาร, 2552)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย โดยผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศให้โรงเรียนในสังกัด ตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา ในมิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู

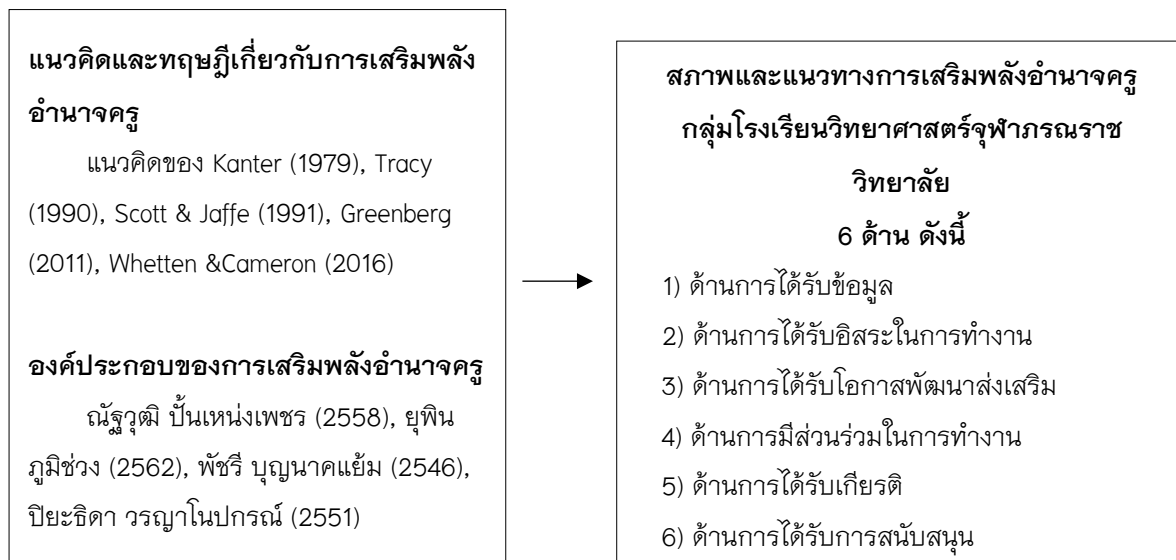
## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย

## กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

### ตัวแปรที่ศึกษา



## วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

### ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,526 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,526 คน กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนของประชากรแต่ละโรงเรียน จำแนกดังตาราง

| ประชากร (คน)       |              | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|--------------------|--------------|--------------------|
| ผู้บริหาร          | 58           | 12                 |
| ครู                | 1,158        | 235                |
| บุคลากรทางการศึกษา | 310          | 63                 |
| <b>รวม</b>         | <b>1,526</b> | <b>310</b>         |

## 2. เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือ

2.1 ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดและวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

2.1.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด

2.2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 6 ด้าน 1) ด้านการได้รับข้อมูล (Data and Information) 2) ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน (Work Autonomy) 3) ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม (Development and Promotion Opportunities) 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Participation) 5) ด้านการได้รับเกียรติ (Respect) และ 6) ด้านการได้รับการสนับสนุน (Support) เป็นคำถามที่ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

### 2.2 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

2.2.1 ศึกษาเอกสาร หนังสือ งานวิจัยและแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) รวมถึงศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 นำตัวแปรที่ศึกษาและสังเคราะห์ มาตั้งข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามนิยามศัพท์แล้วคัดเลือกนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.3 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยแบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล จำนวน 1 คน เพื่อทำการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการคำนวณค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence) พบว่า มีค่า IOC = 0.67 จำนวน 2 ข้อ IOC = 1.00 จำนวน 44 ข้อ และนำมาแก้ไขและปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.4 นำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เชียงราย และ ลำปาง ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient)

2.2.5 ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำมาใช้จริงในเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแก่ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง และกำหนดวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) ประสานงานต่าง ๆ ผ่านโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.4 ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม และความถูกต้องของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ได้แบบสอบถามที่มีข้อความที่ตอบสมบูรณ์ 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

4.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด วิเคราะห์ข้อมูลจากค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) โดยใช้วัดรายด้านและรายข้อ ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยแปลความหมายได้ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

##### 1. แหล่งข้อมูล

1.1 ผู้บริหารสำนักงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา จำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก

1.2 อาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก

1.3 ประธานกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย จำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย จำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เชิงราย จำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโท

##### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการการเสริมพลังอำนาจครู

2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ มีดังนี้

2.1.1 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จำนวน 6 ประเด็น ดังนี้ 1) ด้านการได้รับข้อมูล (Data and Information) 2) ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน (Work Autonomy) 3) ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม (Development and Promotion Opportunities) 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Participation) 5) ด้านการได้รับเกียรติ (Respect) และ 6) ด้านการได้รับการสนับสนุน (Support)

2.1.2 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อพิจารณาแก้ไขเนื้อหาและสำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์

2.1.3 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พิจารณาอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ให้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คนและกำหนดวันในการสัมภาษณ์

3.3 ผู้วิจัยนัด วัน เวลา สถานที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยขออนุญาตสัมภาษณ์ทั้งแบบออนไลน์และออนไซต์ ในเก็บข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและทำการบันทึกเสียงการสนทนาและบันทึกภาพโดยทำการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ นำผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนวิทยาลัย มาสรุปความและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## ผลการศึกษา

### 1. ผลการศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนวิทยาลัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่ม โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนวิทยาลัย

| การเสริมพลังอำนาจครู               | n = 310   |      | ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู |
|------------------------------------|-----------|------|-------------------------------|
|                                    | $\bar{X}$ | S.D. |                               |
| 1. ด้านการได้รับข้อมูล             | 3.52      | 1.14 | มาก                           |
| 2. ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน    | 3.53      | 1.15 | มาก                           |
| 3. ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม | 3.53      | 1.12 | มาก                           |
| 4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน     | 3.49      | 1.14 | ปานกลาง                       |

| การเสริมพลังอำนาจครู        | n = 310   |      | ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู |
|-----------------------------|-----------|------|-------------------------------|
|                             | $\bar{X}$ | S.D. |                               |
| 5. ด้านการได้รับเกียรติ     | 3.51      | 1.13 | มาก                           |
| 6. ด้านการได้รับการสนับสนุน | 3.50      | 1.14 | ปานกลาง                       |
| ค่าเฉลี่ยรวม                | 3.51      | 1.14 | มาก                           |

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการเสริมพลังอำนาจครู โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 1.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D.= 1.15) และด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D.= 1.12) รองลงมา ด้านการได้รับข้อมูล มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D.= 1.14) ด้านการได้รับเกียรติ มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D.= 1.13) และด้านการได้รับการสนับสนุน มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D.= 1.14) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครู อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D.= 1.14) ด้านการได้รับการสนับสนุน มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครู อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D.= 1.14) ตามลำดับ

สภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ด้านการได้รับข้อมูล ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริหารสถานศึกษา มีการแจ้งผลการประเมินการทำงานหรือข้อมูลย้อนกลับต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเปิดเผย โปร่งใส และเหมาะสมตามเวลาและสถานการณ์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ข้อมูลกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทันทั่วถึง ไม่ล่าช้าจนก่อให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานและองค์กร

1.2 ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตการทำงานในแต่ละฝ่ายได้อย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานที่ครูและบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม มีระดับสูงสุดสภาพการเสริมพลังอำนาจครูปานกลาง

1.3 ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ



1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เลือกปฏิบัติงานตามที่ตนเองถนัดและสนใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานอยู่เสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับผิดชอบเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านการได้รับเกียรติ ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ปัญหา และความยากลำบากในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างดี และพร้อมให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและร่วมยินดีกับความสำเร็จที่เกิดกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม

1.6 ด้านการได้รับการสนับสนุน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม

## **2. ผลการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย**

2.1 แนวทางการเสริมพลังอำนาจครู ด้านการได้รับข้อมูล พบว่า 1) ควรมีการสร้างข้อมูลที่ต้องการและชัดเจน สื่อสารแบบตรงไปตรงมา เปิดเผย โปร่งใส เข้าถึงง่าย 2) สนับสนุนให้ครูใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและพัฒนาการสอนอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยเทคโนโลยีและวัฒนธรรมการใช้ข้อมูลเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ 3) จัดการอบรมให้กับครูและบุคลากรให้เพื่อเข้าใจข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน 4) มีการสะท้อนกลับข้อมูลเพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาต่อยอด

2.2 แนวทางการเสริมพลังอำนาจครู ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน พบว่า 1) ให้ครูมีอิสระในการสอน คิดสร้างสรรค์ 2) ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา 3) มีความเป็นเอกภาพ มีเป้าหมายเดียวกัน โดยมีการสนับสนุนที่เหมาะสม 4) มีระบบติดตามผลที่ยืดหยุ่น และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในกระบวนการเรียนรู้

2.3 แนวทางการเสริมพลังอำนาจครู ด้านการได้การพัฒนาส่งเสริม พบว่า 1) การพัฒนาครูต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง โดยอาศัยการสนับสนุนจากองค์กร การฝึกอบรมที่ครอบคลุม การสร้างเครือข่ายพี่เลี้ยง และการส่งเสริมให้ครูเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้เกิดคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน 2) จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันภายในองค์กร เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาตนเอง

2.4 แนวทางการเสริมพลังอำนาจครู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่า 1) เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นระบบ เพื่อให้ครูสามารถสะท้อนความคิดเห็นไปยังฝ่ายบริหาร 2) จัดโครงการพัฒนาครูเชิงรุก โดยให้ครูเป็นผู้นำในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการพี่เลี้ยงครู (Mentorship Program) การให้ครูเป็นวิทยากรในหลักสูตรอบรม 3) จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญ

2.5 แนวทางการเสริมพลังอำนาจครู ด้านการได้รับเกียรติ พบว่า 1) เชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้การยกย่องและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น 2) จัดระบบเชิดชูเกียรติที่สามารถติดตามข้อมูลย้อนหลังได้ 3) สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมและนำเสนอผลงานในเวทีวิชาการ 4) เคารพเวลาส่วนตัว หลีกเลี่ยงการติดต่องานนอกเวลาราชการ 5) มีช่องทางในการขอบคุณหรือให้รางวัลครู



2.6 แนวทางการเสริมพลังอำนาจครู ด้านการได้รับการสนับสนุน พบว่า 1) สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของครูโดยจัดให้มีทุนการศึกษาต่อสำหรับครูที่ต้องการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพรวมถึงการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรม วิจัย และพัฒนานวัตกรรมการสอน 2) ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร สนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นกันเอง มีอิสระทางความคิด 3) สนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณในการสอน 4) จัดให้มีพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม เช่น ห้องพักครูที่เป็นระเบียบและน่าใช้งานให้ความสำคัญกับ สมดุลระหว่างการทำงานและเวลาพักผ่อน

## สรุปและอภิปรายผล

1. การศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย โดยภาพรวมมีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูสูงสุด ได้แก่ ด้านการได้รับอิสระในการทำงานและด้านการได้รับการพัฒนาส่งเสริม มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer (1995) ที่กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์โดยตรงกับการเพิ่มขีดความสามารถของครูในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาที่เน้นการพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ภายใต้หลักสูตรที่เข้มข้นและมีความซับซ้อนสูง บทบาทของครูในโรงเรียนเหล่านี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการออกแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน การเสริมพลังอำนาจครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนที่มุ่งเน้นการเรียนการสอนแบบบูรณาการ STEM (Science, Technology, Engineering, & Mathematics) Fullan (2016) ระบุว่า ครูที่มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนของตนเองมักจะสามารถพัฒนาวิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้ง Blasé & Blasé (1994) อธิบายว่า การให้ข้อมูลที่ชัดเจนและการยกย่องบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง รองลงมา คือ ด้านการได้รับข้อมูล ด้านการได้รับเกียรติ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ

นอกจากนี้สภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เมื่อพิจารณารายด้านแล้วสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงแนวทางการบริหารของโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดขอบเขตของการทำงานในแต่ละฝ่ายได้อย่างชัดเจน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความสับสนในการทำงาน และส่งเสริมความคล่องตัวในการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการ การให้อิสระแก่ครูในการดำเนินงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมได้มากขึ้น ผลการศึกษา พบว่า ความเป็นอิสระของครูถือได้ว่าเป็นกุญแจสำคัญนำสู่ความสำเร็จในการสอนคนให้มีคุณภาพได้ เพราะความเป็นอิสระของครูหมายถึง เสรีภาพในการศึกษาเรียนรู้และสอน รวมทั้งครูเป็นผู้ควบคุมกระบวนการศึกษา และมีบทบาทสำคัญในพลังแห่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูควรมีความรู้ ความสามารถ และความมีอิสระในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อจัดเตรียมวิธีการสื่อสารและกิจกรรมที่เหมาะสมตามความต้องการและความสามารถของสังคมชุมชน หากครูมีลักษณะเช่นนี้ก็สามารถถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียนและมีบทบาทสำคัญใน การสร้างชาติที่ดีได้ ลักษณะ จันธิมา (2567) และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer

(1995) ที่ระบุว่า "เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน และได้รับอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ขององค์กร" นอกจากนี้ ผลวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาภายในองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร งานวิจัยของ Thomas & Velthouse (1990) ระบุว่า "การให้อิสระแก่บุคลากรในการทำงานโดยอิงกับความสามารถของพวกเขาจะช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรม" ในบริบทของ โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ซึ่งต้องการส่งเสริม การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และโครงการวิจัยของนักเรียน การที่ครูมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ย่อมช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการสอนได้ตามความเหมาะสมของนักเรียน และสามารถสร้างรูปแบบการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้ อย่างไรก็ตาม แม้ผู้บริหารจะให้อิสระแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงาน แต่ยังคงต้องมี การกำกับดูแลเพื่อให้เกิดการใช้อำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในด้านการบริหารโครงการ การใช้งบประมาณ และการกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพของการศึกษาโดยตรง

1.2 ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาและส่งเสริม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนที่เน้นการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครู ไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน แต่ยังเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการศึกษา การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษาในปัจจุบัน การใช้ Big Data ในการศึกษา (Educational Data Analytics) เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียน โดยผลการศึกษา พบว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษาใน งานวิจัยของ Fullan (2007) ชี้ให้เห็นว่า "การที่ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้อย่างเป็นระบบ จะช่วยให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ" โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นศูนย์กลางด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเข้าถึงฐานข้อมูลงานวิจัย เทคโนโลยีทางการศึกษา และเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาความรู้และปรับปรุงการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ รวมถึงสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะของตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Guskey (2002) ที่ระบุว่า "การพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน" โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ครูมักต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ดังนั้น การที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสพัฒนาตนเองผ่านหลักสูตรฝึกอบรม การศึกษาต่อ หรือการเข้าร่วมเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญรวมถึง การสนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสัมมนากับบุคลากรภายนอก ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจในระหว่างครูและบุคลากร

ทางการศึกษา โดยการให้โอกาสในการเลือกปฏิบัติงานตามความถนัดและความสนใจของตนเอง ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างยั่งยืน (Spreitzer, 1995) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้บริหารจะมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน แต่ยังคงมีพื้นที่ที่สามารถพัฒนาได้ในแง่ของการมอบหมายอำนาจที่ชัดเจนและเพียงพอให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบก่อนการปฏิบัติงาน เป็นการช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่เกิดความสับสนในการดำเนินงาน ในทางกลับกัน หากผู้บริหารไม่สามารถให้ความชัดเจนในเรื่องขอบเขตอำนาจและการตัดสินใจ อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงหรือขาดการประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรต่าง ๆ ภายในองค์กร และการที่ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและให้ความสำคัญกับการบรรลุตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Fullan, 2007) การพัฒนาผู้นำในระดับต่าง ๆ โดยการให้โอกาสในการตัดสินใจและการทำงานอย่างอิสระ สามารถช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมในการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในอนาคต ดังนั้น การพัฒนาและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานในโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยจึงควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายอำนาจที่ชัดเจนและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกระดับ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

1.4 ด้านการได้รับการสนับสนุน สภาพการเสริมพลังอำนาจครูในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับทรัพยากรที่เพียงพอ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dee et al. (2003) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่ต้องการความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่มีความท้าทายสูงเช่นโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ส่วนของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ยุติธรรมและเหมาะสม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาอย่างโปร่งใส ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความรู้สึกเป็นธรรมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา (Spreitzer, 1995) นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานต่าง ๆ ซึ่งสามารถส่งเสริมความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาและการตัดสินใจในองค์กรได้ (Fullan, 2007) การที่ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมและสรุปงานอย่างสม่ำเสมอและเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นนั้นช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เปิดกว้างและเสริมสร้างความร่วมมือในทีมงานได้ดีขึ้น ในบริบทของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ซึ่งมีลักษณะเป็นโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะวิทยาศาสตร์และการวิจัยของนักเรียน การสนับสนุนจากผู้บริหารในการให้ทรัพยากรที่เพียงพอและสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ การให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นก็เป็นอีกหนึ่งวิธีที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานในโรงเรียนได้ ทั้งนี้ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นนั้น สอดคล้องกับแนวคิดการเสริมพลังอำนาจในองค์กรที่เน้นการให้โอกาสและทรัพยากรที่เพียงพอแก่สมาชิกในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร (Spreitzer, 1995) ซึ่งในกรณีของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย การเสริมพลังอำนาจเช่นนี้จะช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้กับนักเรียนและผลักดันการพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ดีขึ้น

2. การศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน การให้อิสระทางวิชาชีพแก่ครู เป็นการส่งเสริมการแสดงออกทางความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Teacher Autonomy ที่ชี้ว่าการมีอิสระในการสอนจะเพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของครู การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และการมีเป้าหมายร่วมกัน เป็นการสร้างเอกภาพในองค์กร ขณะเดียวกัน การมีระบบติดตามผลที่ยืดหยุ่น ก็ช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

2.2 ด้านการได้รับการพัฒนาส่งเสริม การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมที่ครอบคลุม การสร้างเครือข่ายพี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร เป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การพัฒนาองค์กรผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน กระบวนการเหล่านี้ไม่เพียงแต่เพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพ แต่ยังสร้างความมั่นใจ และแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการจัดโครงการพัฒนาครูเชิงรุก เช่น โครงการพี่เลี้ยง (Mentorship Program) เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับแนวคิด Participative Management ที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการบริหาร การมีส่วนร่วมดังกล่าวไม่เพียงเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อองค์กร แต่ยังช่วยกระตุ้นการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบในระดับบุคคล อันนำไปสู่การยกระดับวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

2.4 ด้านการได้รับการสนับสนุน การสนับสนุนทั้งในด้านโอกาสทางการศึกษา การอบรมวิชาชีพ ทรัพยากรงบประมาณ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สะท้อนให้เห็นถึงการสร้างระบบสนับสนุน (Support System) ที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ยังช่วยป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในวิชาชีพครูในยุคปัจจุบัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า สภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เพื่อพัฒนาสภาพการเสริมพลังอำนาจครูให้แข็งแรงและดีขึ้น มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน พบว่า ข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานที่ครูและบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม ควรมีการกระจายอำนาจในการบริหารงบประมาณ โปร่งใส และยืดหยุ่น รวมถึง พัฒนาศักยภาพครูด้านการบริหารงบประมาณ เพื่อให้สามารถใช้งบประมาณได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและการจัดการศึกษา

1.2 ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม พบว่า ข้อที่มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดทำแผนพัฒนาครูที่เป็นระบบ ใช้เทคโนโลยีสนับสนุน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก รวมถึง

มีมาตรการจูงใจให้ครูเข้าร่วมการอบรม ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่า ข้อที่มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานอยู่เสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับผิดชอบเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการแสดงภาวะผู้นำ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้โอกาสในการเป็นผู้นำในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และสร้างเงื่อนไขที่ทำให้ครูสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์และการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ อีกทั้งผู้บริหารควรแสดงถึงการรับผิดชอบต่อส่วนรวมเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในกระบวนการทำงาน โดยการไม่โทษหรือวิจารณ์ครูและบุคลากรทันที แต่ควรมีท่าทีที่สนับสนุนและเข้าใจ รวมถึงช่วยวิเคราะห์หาสาเหตุของข้อผิดพลาดและหาทางแก้ไขเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

1.4 ด้านการได้รับการสนับสนุน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม และ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเสมอภาค และเหมาะสมกับระดับความสำเร็จในการทำงาน ควรสร้างกระบวนการประเมินที่โปร่งใสและเป็นธรรม โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะและประเมินผลงานของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม มีการพัฒนาเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมและเป็นธรรม

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการทำวิจัยศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการมีส่วนร่วมในการทำงาน กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนวิทยาลัย

2.2 ควรมีการทำวิจัยศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนวิทยาลัย

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ขอบกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาวัลย์ อุ่นทอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ให้คำแนะนำ ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดจนให้กำลังใจและแรงบันดาลใจจนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง ขอขอบคุณผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนวิทยาลัยทั้ง 12 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ผู้มีพระคุณ ประกอบด้วย บิดา มารดา เป็นปฐมบูชา ครู อาจารย์ ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยได้ทำงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสำเร็จ

## เอกสารอ้างอิง

กุหลาบ บึงไธย์. (2551). การศึกษาและการพัฒนาองค์การในสังคมไทย: มุมมองจากแนวคิด



- องค์กรและการบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐฤติ ปั่นเหง่งเพชร. (2558). **แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยะธิดา วรญาโนปกรณ์. (2551). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** (วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2551). **การพัฒนาและการฝึกอบรมในองค์กร: มุมมองจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พัชรี บุญนาถแย้ม. (2546). **แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ลักขณา จันธิมา, วิเชียร ชำรงโสทธิสกุล และมนลธิ สหิทธิสมบุญ. (2567). **ความเป็นอิสระของครู: สู่ความสำเร็จในการสอน. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 8(2).**
- ยุพิน ภูมิช่วง. (2562). **การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.** (วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมจิต สงสาร. (2552). **การเสริมพลังอำนาจในงานบริหาร: บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูและบุคลากร.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณ โคตรวงษา. (2553). **การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุคการปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- เอกลักษณ์ อุตะมะแก้ว. (2567). **การศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.**
- Blasé, J., & Blase, J. R. (1994). **Empowering teachers: What successful principals do.** USA: Corwin Press.
- Dee, J. R., Henkin, A. B., & Singleton, C. A. (2003). Organizational commitment of teachers in urban schools: Examining the effects of team structures. **Urban Education, 38(1), 5–34.**
- Fullan, M. (2007). **The new meaning of educational change** (4th ed.). New York: Teachers College Press.
- Greenberg, J. (2011). **Organizational behavior: The state of the science** (2nd ed). Psychology Press.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. **Teachers and Teaching: Theory and Practice, 8(3), 381–391.**
- Kanter, R. M. (1979). Power failure in management circuits. **Harvard Business Review, 57(4), 65–75.**



- Scott, W. R., & Jaffe, D. (1991). Organizational theory and practice: A critical approach. **Journal of Organizational Change**, 4(2), 23–44.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimension, Measurement and Validation. **Academy of Management Journal**, 39(11), 1442– 1465.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. **Academy of Management Review**, 15(4), 666–681.
- Tracy, M. (1990). Empowerment at work: A guide to leadership in the workplace. **Journal of Leadership and Organizational Development**, 11(2), 23–34.
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2016). **Developing management skills** (9th ed.). N.P. : Pearson.



## การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง

### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

#### ACADEMIC MANAGEMENT OF ING-KHONG CAMPUS SCHOOL

#### UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHIANG RAI

กรรณิการ์ กันทะ<sup>1\*</sup> และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์<sup>2</sup>

Kannika Kanta<sup>1\*</sup> and Thararat Malaitao<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความเห็นของครู โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามโดยใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.74 สรุปผลวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการออกแบบหลักสูตร ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวัดผล และประเมินผล

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และประสบการณ์การปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดผลประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** การบริหารงานวิชาการ

<sup>1</sup> นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>2</sup> วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

<sup>1</sup> Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 5600

<sup>2</sup> School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

\*Corresponding author : Kannika7344@gmail.com

## Abstract

The objectives of this research are 1) To study the academic administration of the Ing-Khong Campus School under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office, and 2) To compare the academic administration of these schools as perceived by teachers, categorized by educational background and work experience. The sample consisted of 186 school administrators and teachers from the Ing-Khong Campus School under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office. The research instrument was a 30-item questionnaire using a five-point Likert scale. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. The findings are summarized as follows:

1. The overall level of academic administration in the Ing-Khong Campus School under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office was rated at the highest level. When considering each aspect individually, the highest mean score was in the area of learning management, followed by curriculum design. The aspect with the lowest mean score was measurement and evaluation.

2. The comparison of academic administration based on work experience revealed statistically significant differences in overall perceptions. Specifically, significant differences were found in the areas of curriculum development, learning management, and measurement and evaluation.

**Keywords:** the academic administration

## บทนำ

การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะในสถานศึกษาระดับพื้นฐานซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การดำเนินงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง ซึ่งการบริหารงานด้านนี้ต้องอาศัยการวางแผน การจัดระบบ และการควบคุมที่ดี เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่รวดเร็ว (สมชาย ศรีสุข, 2561) ทั้งนี้การบริหารงานวิชาการต้องอยู่ภายใต้กรอบของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งได้กำหนดหลักการสำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ได้แก่ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในหมวดที่ 2 มาตรา 24 ได้ระบุว่า การจัดการเรียนการสอนต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2545) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการที่ดีต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นหลัก

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการจึงยิ่งมีความสำคัญ โดยต้องสามารถบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (ณัฐพงศ์ วงศ์ไทย, 2563) หากการบริหารงานวิชาการขาดความชัดเจน หรือไม่มีการติดตามและประเมินผลที่เหมาะสม อาจส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

การบริหารงานวิชาการในหลายโรงเรียนยังขาดการมีส่วนร่วมจากครูผู้สอนในการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร ทำให้การจัดการเรียนรู้ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม (วดี อินทร์สว่าง (2562)

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและคุณภาพที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ที่เต็มไปด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เศรษฐกิจดิจิทัล และระบบนิเวศใหม่ของการเรียนรู้ (New Learning Ecosystem) ทำให้ภารกิจด้านการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะ "การบริหารงานวิชาการ" กลายเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา เพราะครอบคลุมกิจกรรมหลักด้านการเรียนการสอน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาสื่อหรือเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของผู้เรียน (สุธาสินี รัตนชัย, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ที่โดดเด่น พร้อมทั้งสามารถส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ (พรเพ็ญ แสนชัย, 2561) จากการศึกษาวิจัยของ จิตติมา รัตนประภา (2559) พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผน พัฒนา และดำเนินการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของในภารกิจของโรงเรียน นำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ในขณะเดียวกัน ธนวรรณ ทองดี (2562) ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของเทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System: MIS) ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านวิชาการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว สามารถวางแผน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นับเป็นการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อบริบทของโลกยุคดิจิทัลได้อย่างดี

ในด้านกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการ ณัฐวดี วัฒนศิริ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ และพบว่า โรงเรียนที่นำกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์มาประยุกต์ใช้ในด้านวิชาการอย่างชัดเจน มักจะมีแนวโน้มของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระยะยาวที่โดดเด่น โดยเฉพาะโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตชนบทหรือพื้นที่ห่างไกล ที่ต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรมนุษย์ สำหรับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก หรือโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านบุคลากร การบริหารงานวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร และชุมชนอย่างใกล้ชิด โดยชัยวัฒน์ ศรีประเสริฐ (2564) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับโรงเรียนอื่น ๆ เป็นแนวทางที่ช่วยให้สามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้จะมีทรัพยากรจำกัด นอกจากนี้ นุชจรี ศรีสมบัติ (2565) ยังได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวางแผนงานวิชาการอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ในรอบต่อไป ซึ่งถือเป็นวงจรคุณภาพ (PDCA) ที่เหมาะสมกับการพัฒนาการศึกษายุคใหม่

จากการศึกษาข้างต้นและเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่า “การบริหารงานวิชาการ” มิใช่เพียงแต่ภารกิจด้านการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารจัดการที่ต้องมีการวางแผนที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมของบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมี

ผู้บริหารที่เข้าใจบริบทของการเปลี่ยนแปลง มีทักษะการบริหารงานวิชาการที่ทันสมัย และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและแนวโน้มของโลกในอนาคต ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการศึกษารับรองงานวิชาการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อการนำข้อมูลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนการปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ เพื่อเป็นการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิตของสังคมยุคใหม่ เพื่อก้าวให้ทันยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารงานวิชาการจะเป็นอีกหนึ่งงานสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพ อย่างมีมาตรฐาน พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนได้ตามมาตรฐาน ให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง จังหวัดเชียงราย เป็นกลุ่มโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลและชายแดน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะทั้งด้านภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรที่แตกต่างจากพื้นที่ทั่วไป ทำให้การบริหารงานวิชาการต้องเผชิญกับอุปสรรคหลายด้าน ทั้งในเรื่องความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่ยังขาดประสิทธิภาพ ความไม่พร้อมด้านบุคลากร ทรัพยากร และเทคโนโลยี ตลอดจนปัญหาในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาข้อมูล เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง พร้อมหาแนวทางในการพัฒนาและยกระดับการบริหารวิชาการให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืนในระยะยาวต่อไป

### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความเห็นของครู โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

#### ตัวแปรอิสระ

1. ระดับการศึกษา
  - 1.1 ปริญญาตรี
  - 1.2 สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
  - 2.1 น้อยกว่า 5 ปี
  - 2.2 ระยะเวลา 5-10 ปี
  - 2.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป



#### ตัวแปรตาม

- การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 3 ด้าน
1. ด้านการออกแบบหลักสูตร
  2. ด้านการจัดการเรียนรู้
  3. ด้านการวัดผลประเมินผล

## สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายมีความแตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายมีความแตกต่างกัน

## วิธีวิทยาการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีการศึกษา 2565 จำนวน 11 โรงเรียน ปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น จำนวน 357 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในปีการศึกษา 2566 โดยใช้ตารางเปรียบเทียบสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 186 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนตามจำนวนประชากรของแต่ละโรงเรียน

### เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2. ด้านการจัดการเรียนรู้ 3. ด้านการวัดผลประเมินผล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามทางแบบออนไลน์(Google Form) จำนวน 186 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติดังกล่าวโดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์อย่างไร

1. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษากิจการงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่า  $t$  (t-test) การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษากิจการงานวิชาการของโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายเปรียบเทียบตาม วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

## ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ และ ด้านการวัดผลประเมินผล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวม

| ด้านที่                     | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล     | อันดับ |
|-----------------------------|-----------|------|-----------|--------|
| 1. ด้านการออกแบบหลักสูตร    | 4.61      | 0.18 | มากที่สุด | 2      |
| 2. ด้านการจัดการเรียนรู้    | 4.62      | 0.16 | มากที่สุด | 1      |
| 3. ด้านการวัดผลและประเมินผล | 4.61      | 0.17 | มากที่สุด | 3      |
| รวมเฉลี่ย                   | 4.61      | 0.17 | มากที่สุด |        |

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D.=0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D.=0.16) รองลงมาคือ ด้านการออกแบบหลักสูตรสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D.=0.18) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวัดผลและประเมินผลในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. =0.17)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ และ ด้านการวัดผล ประเมินผล ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง ต่อไปนี้

**ตาราง 2** แสดงการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามระดับการศึกษา

| การบริหารงานวิชาการ      | ปริญญาดรี   |             | สูงกว่าปริญญาดรี |             | t           | Sig<br>(2-tailed) |
|--------------------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|-------------------|
|                          | $\bar{X}$   | S.D.        | $\bar{X}$        | S.D.        |             |                   |
| 1. ด้านการออกแบบหลักสูตร | 4.66        | 0.14        | 4.67             | 0.15        | 0.31        | 0.76              |
| 2. ด้านการจัดการเรียนรู้ | 4.62        | 0.17        | 4.61             | 0.12        | 0.25        | 0.80              |
| 3. ด้านการวัดผลประเมินผล | 4.62        | 0.16        | 4.58             | 0.17        | 1.01        | 0.31              |
| <b>โดยรวม</b>            | <b>4.63</b> | <b>0.16</b> | <b>4.62</b>      | <b>0.15</b> | <b>0.52</b> | <b>0.62</b>       |

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 3** แสดงการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

| ข้อ              | รายการ              | ss         | df    | MS    | F     | sig   |
|------------------|---------------------|------------|-------|-------|-------|-------|
| 1. ด้านการออกแบบ | ระหว่างกลุ่ม        | 0.463      | 2     | 0.231 | 7.732 | 0.001 |
|                  | หลักสูตรสถานศึกษา   | ภายในกลุ่ม | 183   | 0.030 |       |       |
|                  | รวม                 | 5.936      | 185   |       |       |       |
| 2. ด้านการจัดการ | ระหว่างกลุ่ม        | 0.056      | 0     | 0.028 | 1.165 | 0.314 |
|                  | เรียนรู้ในสถานศึกษา | ภายในกลุ่ม | 183   | 0.024 |       |       |
|                  | รวม                 | 4.481      | 185   |       |       |       |
| 3. ด้านการวัดผล  | ระหว่างกลุ่ม        | 0.343      | 2     | 0.172 | 6.363 | 0.002 |
|                  | ประเมินผลใน         | ภายในกลุ่ม | 183   | 0.027 |       |       |
|                  | สถานศึกษา           | รวม        | 5.278 | 185   |       |       |
| <b>ภาพรวม</b>    | ระหว่างกลุ่ม        | 0.287      | 2     | 0.144 | 5.087 | 0.106 |
|                  | ภายในกลุ่ม          | 4.944      | 183   | 0.027 |       |       |
|                  | รวม                 | 5.232      | 185   |       |       |       |

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกประสบการณ์การปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ และ ด้านการวัดผลประเมินผล พบว่า แตกต่างกัน

## สรุปและอภิปรายผล

1. ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการออกแบบหลักสูตร ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านที่ 1 ด้านการออกแบบหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รองลงมา คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร และวิเคราะห์สาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษากำหนดเป้าหมายของการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างครูกับผู้บริหาร

1.2 ด้านที่ 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศสื่อการเรียนและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีส่งเสริมให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

1.3 ด้านที่ 3 ด้านการวัดผลประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำกับติดตามตรวจสอบการวัดผลประเมินผลให้ตรงกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลการศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษามีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดให้มีการอบรมครูผู้สอนเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนโดยการเน้นการประเมินตามสภาพจริง

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบความแตกต่าง ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกประสบการณ์การปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้าน

การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ ด้านการวัดผลประเมินผลในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการทดสอบรายคู่ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญของการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการเครือข่ายโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน โดยใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนเครือข่ายช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน และได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการบริหารงานวิชาการ จึงทำให้การบริหารงานวิชาการภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยแต่ละด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย ด้านที่ 1 ด้านการออกแบบหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะทำงานบริหารงานวิชาการ มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน ปรับปรุง รายงานผลการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ สาคร มหาหงษ์ (2563) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ภาพรวมมีการดำเนินงานในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศภายใน และด้านการวัดและประเมินผล เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นิตยา พูลแสง (2554) ได้ศึกษาวิจัยปัญหา และแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ควรแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน มีการวิเคราะห์หลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และมีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

1.2 จากการศึกษาด้านที่ 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ จัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของโรงเรียนได้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ นัตพงษ์ ช่ออั้งชัน (2566) ได้ศึกษาสภาพที่เป็นจริงสภาพที่พึงประสงค์และศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดวิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดวิถีใหม่ ผู้บริหารควรจัดการอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ ร่วมวางแผนกับครูเพื่อพัฒนาการสอนที่เน้น Active Learning และเทคนิคการสอนที่หลากหลาย ได้แก่ การจัดกระบวนการเรียนรู้สอดแทรกการคิดวิเคราะห์ การใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ Project-based & Problem-based Learning เป็นต้น จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน (PLC: Professional Learning Community) แบ่งตามระดับชั้นเรียนและครอบคลุมกลุ่มสาระการเรียนรู้

เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลของการจัดกระบวนการเรียนรู้ สภาพปัญหา ความสำเร็จและการแก้ไขเพื่อการพัฒนาในครั้งต่อไป และผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษาร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อกำกับติดตามผลการเรียนรู้ และสุขภาพของผู้เรียน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จิตประสงค์ ทัศนันต์ (2564) ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมยุคใหม่ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมยุคใหม่ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ ได้แก่ การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมยุคสมัยใหม่ 2) จุดมุ่งหมาย ได้แก่ การมีส่วนร่วมโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารงานวิชาการ 3) กลไกการดำเนินการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร 4) การดำเนินการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 4 ด้าน คือ การวางแผนงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) การประเมินผล ได้แก่ การประเมินประสิทธิภาพจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ ความพึงพอใจและความสมัครใจเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

1.3 จากการศึกษาด้านที่ 3 ด้านการวัดผลประเมินผลในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผลและติดตามให้ครูใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลในสถานศึกษาที่หลากหลาย มีการเน้นการประเมินตามสภาพจริง อีกทั้งมีการจัดเตรียมเครื่องมือประเมินต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่เหมาะสม ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ นัตพงษ์ ช่ออั้งชัน (2566) ได้ศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์และศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดวิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดวิถีใหม่ในสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดวิถีใหม่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เพราะนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 เช่นเดียวกับงานวิจัย อัครายุทธ ศรีใจอินทร์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กแบบรวมเรียน นำเสนอการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นปัญหาลำดับแรกคือ ขาดความรู้ความเข้าใจในแนวทางการจัดทำที่ชัดเจนเกี่ยวกับระเบียบการวัดผลและประเมินผลการเรียนโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย สำหรับครูวิชาการที่เป็นปัญหาลำดับแรกคือ ครูไม่ให้ความสำคัญและความสนใจเรื่องการอบรมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลเท่าที่ควร

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายตาม ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายตาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในยุคใหม่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการโรงเรียน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชนผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาของโรงเรียน แต่การมีส่วนร่วมเครือข่ายภายนอกหรือองค์กรอื่นยังมีส่วนร่วมน้อยมาก การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด จนเกิดการพลิกกระแสโลก ส่งผลให้การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมต้องปรับเปลี่ยนวิธีการเพื่อความ

ต่อเนื่องและความคล่องตัวในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ เรติ ซ็อนเพชร (2556) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และงานบริหารวิชาการโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน และมีความสัมพันธ์กัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 จากผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต อิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในทุกขนาดของสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างเท่าเทียมกัน โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการและปฏิบัติโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถหลอมรวมนโยบายการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง รวมถึงเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าถึงและใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีของสถานศึกษาขนาดใหญ่ได้มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในระบบบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารกับสมาชิกภายในองค์การและสร้างบรรยากาศทางสังคมที่เหมาะสมได้เป็นอย่างดีในการใช้เทคโนโลยี และในส่วนของโรงเรียนเล็ก มีการใช้ทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน เนื่องจากมีประชากรจำนวนไม่มากนัก และผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีอำนาจและมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจภายใต้เงื่อนไขของปัจจัยทางการบริหาร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ กษิตติ เนียมทอง (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ศักยภาพการบริหารจัดการศึกษาด้านงานวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติการสอนภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบศักยภาพการบริหารจัดการศึกษาด้านงานวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ ยุพา พรหมแย้ม (2561) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกประสบการณ์การปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ ด้านการวัดผลประเมินผลในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษาควรให้ครูได้จัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดหาและมีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกสถานศึกษา พัฒนาครู และผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เน้นการนิเทศแบบช่วยเหลือเป็นกัลยามิตร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ปรีชา โล่ห์ชัย (2552) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของหัวหน้างานวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทัศนะของหัวหน้างานวิชาการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 โดย

ภาพรวมและรายด้าน อยู่ระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของหัวหน้างานวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้างานวิชาการสถานศึกษาต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ เรติ ชอนเพชร (2556) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับงานบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และงานบริหารวิชาการโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน และมีความสัมพันธ์กัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ดังนี้

เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาดังนี้

1. ด้านการออกแบบหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายของการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างครูกับผู้บริหาร และสถานศึกษาควรมีการนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูศึกษาค้นคว้าหาเทคนิคการสอนใหม่ๆ โดยคำนึงถึงความสามารถประสบการณ์และความถนัด และควรมีการส่งเสริมให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
3. ด้านการวัดผลประเมินผลในสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการวัดผลประเมินผล อยู่อย่างสม่ำเสมอ และควรส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการ เพื่อทำการแก้ไขปรับปรุง ปัญหาที่ระบบงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้เกิดกระบวนการจัดการที่ดีและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงปัญหาที่ระบบงานวิชาการ ด้านการวัดผลประเมินผลในสถานศึกษาให้มีความหลากหลาย เพื่อเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ดร.ธรรารัตน์ มาลัยเถาว์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำตรวจสอบ



แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกด้าน ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยพะเยา นายกฤตยศ วรรณสาร รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทิงวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย และนางสาวริณี เพชรใจศักดิ์ รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา โรงเรียนพญาเม็งราย วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบ เครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการค้นคว้า จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึงที่มีส่วนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ทั้งร่างกาย และแรงใจคุณประโยชน์ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้ศึกษาขอมอบแด่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ ญาติพี่น้อง และผู้มีพระคุณทุกท่าน จนทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการค้นคว้าด้วยตนเองนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ในที่สุด

## เอกสารอ้างอิง

กษิตติ์ เนียมทอง. (2549). ศักยภาพการบริหารจัดการศึกษาด้านงานวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

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

จิตติมา รัตนประภา. (2559). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.

ณัฐวดี วัฒนศิริ. (2563). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนประถมศึกษา. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธนวรรณ ทองดี. (2562). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.

นุชจรี ศรีสมบัติ. (2565). แนวทางการวางแผนและประเมินผลการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

พรเพ็ญ แสนชัย. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วดี อินทร์สว่าง. (2562). ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.

สุธาสินี รัตนชัย. (2560). การบริหารงานวิชาการกับการพัฒนาผู้เรียน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยวัฒน์ ศรีประเสริฐ. (2564). การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนชนบท. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- จิตประสงค์ ทมะนันต์. (2564). **รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมยุคใหม่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสิทธิผล.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐพงศ์ วงศ์ไทย. (2563). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในยุคการเปลี่ยนแปลง. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**, 11(2), หน้า 89-103.
- นิตยา พูลแสง. (2554). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาคร มหาหงษ์, & เกรียงไกร ชูระพันธ์. (2563). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. **วารสารวิชาการการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**, 6(1), หน้า 87-97.
- นัตพงษ์ ช่ออั้งชัน. (2566). **แนวทางการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดวิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราช ภัฏอุดรธานี.
- ปรีชา ไหลชัย. (2552). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของหัวหน้างาน วิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย ทักษิณ.
- ยุพา พรหมแย้ม. (2561). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนคร.
- อัศรายุทธ ศรีใจอินทร์. (2553). **การนำกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กแบบรวมเรียน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- เรตี ช้อนเพชร. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.



## แนวทางการตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในประเทศไทยของนักศึกษาชาวจีน

### กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

#### Decision Making in Pursuing Further Studies of Chinese Students: A Case Study of Chiang Rai Rajabhat University

เกษราภรณ์ สงณรินทร์<sup>1\*</sup> และ ศิริพร แพรศรี<sup>2</sup>

Kessaraphorn Songnarin<sup>1\*</sup> and Siriporn Praesri<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในประเทศไทยของนักศึกษาชาวจีน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษามูลเหตุหรือแรงจูงใจนักศึกษาจีนที่เลือกศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย 2) เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค นักศึกษาจีนที่พบระหว่างเข้ามาศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการนักศึกษาจีนที่ศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ กลุ่มนักศึกษาจีนที่เข้ามาศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า มูลเหตุหรือแรงจูงใจนักศึกษาจีนที่เลือกศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ประกอบด้วย 1) การแข่งขันด้านการศึกษาภายในประเทศจีนซึ่งมีการแข่งขันสูงและความกดดันสูงมาก 2) คุณภาพและชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายเป็นที่ยอมรับของรัฐบาลจีน 3) ด้านสิ่งแวดล้อมมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายมีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อม 4) หลักสูตรตรงกับความต้องการของนักศึกษา และมีให้เลือกหลากหลาย 5) เมื่อศึกษาจบสามารถนำไปใช้ได้ต่อยอดในการประกอบอาชีพ และ 6) ด้านค่าเล่าเรียน ค่าครองชีพ ถูกกว่าในประเทศจีน ด้านจุดแข็งของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย การมีหลักสูตรที่หลากหลาย คณาจารย์มีความรู้ความสามารถ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย สถานที่ศึกษาและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง และผู้บริหารให้ความสำคัญกับนักศึกษาจีน จุดอ่อน ยังขาดความหลากหลายของการเป็นสากล บุคลากรในส่วนสนับสนุนส่วนใหญ่ยังพูดภาษาจีนได้น้อย อาจารย์ที่สอนภาษาจีนได้ยังมีไม่เพียงพอ โอกาสของนักศึกษาจีน ได้เรียนรู้ภาษาไทย และการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือที่หลากหลายกับมหาวิทยาลัยที่ประเทศจีน อุปสรรค ชื่อเสียงยังไม่เป็นที่รู้จักในประเทศจีนเท่าที่ควร การปรับตัวของนักศึกษาจีนให้เข้ากับวัฒนธรรมไทยหรือสภาพแวดล้อมใหม่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตได้ แนวทางการบริหารจัดการต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตามสถานการณ์ให้ตรงกับความต้องการของการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในยุคปัจจุบัน

**คำสำคัญ:** การตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในประเทศไทย, นักศึกษาจีน, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, การบริหารจัดการ

<sup>1</sup> นิสิตคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา กรุงเทพฯ ฯ 10330

<sup>2</sup> คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา กรุงเทพฯ ฯ 10330

<sup>1</sup> Graduate Student, College of Management Bangkok, University of Phayao 10330

<sup>2</sup> College of Management Bangkok, University of Phayao 10330

\*Corresponding author : ksongnarin@gmail.com

## Abstract

The research study aims to: 1) investigate the reasons and motivations influencing Chinese students' decision to pursue their studies at Chiang Rai Rajabhat University, 2) examine the strengths, weaknesses, opportunities, and threats encountered by Chinese students during their studies at the Chiang Rai Rajabhat University, and 3) analyze the management approaches related to Chinese students studying at Chiang Rai Rajabhat University. This study employs a qualitative research approach, with in-depth interviews and focus group discussions as the primary data collection methods. The key informants consist of a group of Chinese students currently studying at Chiang Rai Rajabhat University. The study found indicate that the factors and motivations influencing Chinese students' decision to study at Chiang Rai Rajabhat University include: 1) Intense competition and pressure in China's education system, 2) Recognized quality and reputation of the university, endorsed by the Chinese government, 3) Favorable learning environment with well-equipped facilities, 4) Diverse academic programs aligned with student needs, 5) Career advancement opportunities after graduation, and 6) Lower tuition fees and cost of living compared to China. SWOT Analysis: Strengths: Diverse academic programs, experienced faculty, strong reputation, well-equipped facilities, and administrative support for Chinese students. Weaknesses: Limited internationalization, insufficient Chinese-speaking staff and faculty. Opportunities: Thai language learning, cultural exchange, networking, and potential academic collaborations with Chinese universities. Threats: Limited recognition in China and challenges in adapting to Thai culture, affecting academic performance and quality of life. The study emphasizes the need for a flexible and adaptive management approach to meet the evolving demands of modern education.

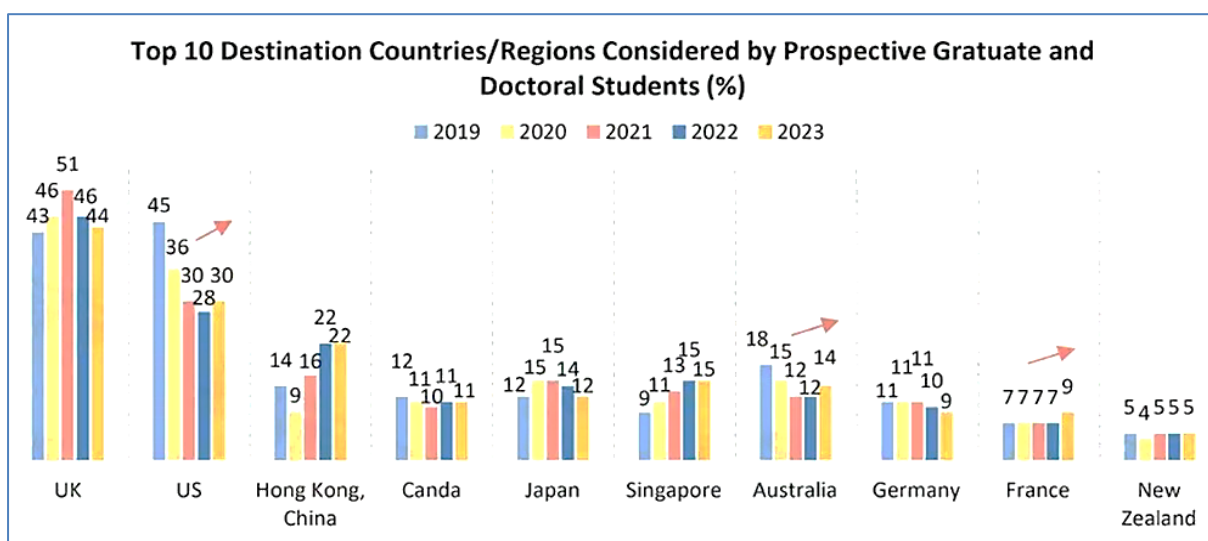
**Keywords:** Decision Making in Pursuing to Study in Thailand, Chinese Students, Chiang Rai Rajabhat University, Management

## บทนำ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ของประเทศไทยด้านการต่างประเทศ ด้านเศรษฐกิจ พบว่ารายได้จากนักศึกษาต่างชาติที่เข้ามาศึกษาต่อยังประเทศไทย เป็นรายได้หลักที่สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจของไทยได้ ซึ่งสามารถนำเม็ดเงินเข้ามาในประเทศและมีผลประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยของไทยซึ่งมีนักศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศจากรายได้ที่เกิดขึ้น ดังนี้ 1) รายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษา การรับนักศึกษาต่างชาตินาเรียนที่ประเทศไทย จะสร้างรายได้ให้กับประเทศไทยในรูปแบบของค่าธรรมเนียม ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถานที่การเรียนรู้ และการสนับสนุนการศึกษาต่าง ๆ ให้มีคุณภาพสูงขึ้น 2) ส่งเสริมการนำเข้ารายได้จากสินค้าและบริการ เช่น ด้านที่พัก อาหาร การขนส่ง กิจกรรมท่องเที่ยว และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งจะส่งผลการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจในภูมิภาคนั้น ๆ 3) เสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจ การรับนักศึกษาต่างชาตินาเรียนที่ประเทศไทยจะช่วยส่งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เนื่องจากมีความเสี่ยงการขึ้นและลงของเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และ 4) สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้และ

วัฒนธรรม เป็นการสร้างโอกาสเป็นการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างประเทศ ทำให้เกิดความเข้มแข็งในการสร้างธุรกิจระหว่างประเทศ และสร้างพื้นที่พัฒนาองค์กรในระดับนานาชาติ

ด้านพัฒนาการด้านการศึกษาของจีน จีนบรรจุ “แนวคิด สี จิ้นผิง” ให้ชาวจีนยุคใหม่ได้เรียนรู้ สืบสานอุดมการณ์ สังคมนิยม สร้างชาติ มุ่งให้ความสำคัญในการพัฒนาคนด้วยการพัฒนาการศึกษา การศึกษาจึงต้องมาเป็นอันดับแรก ต้องพัฒนาการศึกษาให้ทันสมัย ต้องสืบสานแนวนโยบายด้านการศึกษาของพรรคคอมมิวนิสต์จีน ให้การสร้างคนควบคู่กับการสร้างคุณธรรมและจะต้องประสบความสำเร็จ พัฒนาการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพของคน สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา มีการบูรณาการการศึกษากับอุตสาหกรรมในเชิงลึกด้วยกัน เห็นได้ชัดจากการพัฒนาก้าวกระโดดผลที่ได้จากการพัฒนามนุษย์โดยให้ความสำคัญด้านการศึกษารัฐบาลจีน พบว่าไม่เพียงพัฒนาระบบการศึกษาภายในประเทศ จีนยังส่งเสริมให้ประชาชนออกไปศึกษาหาความรู้จากประเทศที่พัฒนาแล้วทั่วโลก นักศึกษาจีนนิยมเดินทางไปศึกษาต่อในประเทศที่พัฒนาแล้ว จากข้อมูลการการศึกษาช่วงสถานการณ์ระบาดโควิด-19 และหลังจากสถานการณ์ผ่านพ้นมา มีการเก็บข้อมูลระหว่างปี ค.ศ. 2019–2023 พบว่า ประเทศที่นักศึกษาจีนให้ความนิยมไปศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาหรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป พบว่า สหราชอาณาจักรได้รับความนิยมนักศึกษาจีนเป็นอันดับ 1 ตามมาด้วยประเทศสหรัฐอเมริกา ฮังการี แคนาดา ญี่ปุ่น สิงคโปร์ ออสเตรเลีย เยอรมัน ฝรั่งเศส และนิวซีแลนด์ หากแบ่งเป็นกลุ่มประเทศ พบว่าค่าเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 53.0 ให้ความสนใจไปศึกษาต่อที่สหภาพยุโรป ตามด้วยกลุ่มประเทศในเอเชียเฉลี่ยประมาณร้อยละ 41.0 และส่วนทวีปอเมริกา สหรัฐอเมริกาและแคนาดาเฉลี่ยร้อยละ 30.0 ดังภาพ



ภาพ 1 10 ประเทศที่นักศึกษาจีนนิยมไปเรียนต่อระดับบัณฑิตศึกษาหรือสูงกว่าปริญญาตรี

ที่มา: Destinations considered by graduate/postgraduate-level Chinese students. 2019–2023, icef monitor 28th June 2023.

สำหรับการตัดสินใจจะไปเรียนต่อต่างประเทศของนักศึกษาจีน จะเลือกประเทศที่จะไปศึกษาต่อเป็นอันดับแรก ตามด้วยการเลือกสถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัย ทั้งนี้การจัดอันดับประเทศในเอเชียด้านการศึกษาต่อต่างประเทศของนักศึกษาจีน สามารถสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ 7 ปัจจัยหลัก 1) เพื่อสัมผัสกับวัฒนธรรมใหม่ ๆ 2) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน 3) เพื่อการผจญภัย 4) เพื่อหาเพื่อนใหม่ หรือขยายเครือข่ายทางวิชาชีพ 5) เพื่อเข้าถึงการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ 6) เพื่อเรียนฟรี และ 7) เพื่อความสำเร็จในการขอวีซ่า ทั้งนี้ 10 อันดับประเทศยอดนิยมในเอเชีย ด้านการเรียนต่อต่างประเทศ คือ อินเดีย กัมพูชา มาเลเซีย เวียดนาม บาหลีเรน ใต้หวัน สิงคโปร์ ญี่ปุ่น และไทยได้รับความนิยมของนักศึกษาจีนทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ที่ไปศึกษาต่างประเทศในเอเชียเป็นอันดับ 1 ในภาพรวม (Education.com, 2019) ประเทศไทยนักศึกษาจีนส่วนใหญ่นิยมเข้ามาเรียนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เช่น มหาวิทยาลัยเกริก มีนักศึกษาจีนจำนวน 4,199 คน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีนักศึกษาจีนจำนวน 2,644 คน และมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มีนักศึกษาจีนจำนวน 1,424 คน (มติชนออนไลน์, 2023) จากงานวิจัยของ Yang Xiaofeng (2023) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนักศึกษาชาวจีนในการเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประเทศไทย พบว่า สำคัญในระดับมากที่สุดปัจจัย ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ค่าใช้จ่ายในการศึกษา ช่องทางจำหน่าย ท่าเลที่ตั้งของมหาวิทยาลัย ด้านการส่งเสริมการตลาด การประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ ตลอดจนด้านกายภาพและการนำเสนอ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีระดับความสำคัญในภาพรวมมากที่สุด คือ ปัจจัย ด้านบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เป็นจุดหมายสำคัญอีกแห่งหนึ่งของนักศึกษาจีนทางตอนใต้ สนใจที่จะเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2568) เนื่องจากจังหวัดเชียงรายเป็นจังหวัดที่มีทำเลที่ตั้งเหมาะสมการเดินทางเข้ามาศึกษาต่อสะดวก มีชายแดนติดกับหลายประเทศทั้งเมียนมาร์ สปป.ลาว มีความหลากหลายในด้านวัฒนธรรม สถานที่ท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายทั้งภูเขาทิวทัศน์สวยงามเหมาะกับการศึกษาต่อ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษามูลเหตุหรือแรงจูงใจว่าทำไมนักศึกษาจีนจึงตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในประเทศไทย และตัดสินใจเลือกมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เนื่องจากต้องการทราบถึงมูลเหตุจูงใจของนักศึกษาชาวจีนที่มาศึกษาต่อในประเทศไทยว่าทำไมจึงตัดสินใจเลือกมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ประกอบด้วย จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา และอุปสรรค ที่เกิดขึ้นรวมถึงกลยุทธ์และวิธีการจัดการกับปัญหาเหล่านี้ เพื่อจะได้นำวิธีการแก้ไขปัญหามาอุปสรรค หรือวิธีคิดในการตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นต้นแบบในการรับทราบถึงมูลเหตุหรือแรงจูงใจสำคัญในการตัดสินใจเลือกเข้ามาศึกษาต่อในประเทศไทย รวมถึงการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ด้านการบริหารจัดการของทางมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารรวมถึงสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่มีนักศึกษาชาวจีนเข้ามาศึกษาต่อได้นำไปประยุกต์และปรับใช้ในสถาบันการศึกษาของตน โดยไปปรับปรุงใช้ในอนาคต

ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันความขัดแย้งระหว่าง จีน และ สหรัฐอเมริกา ไม่ใช่สงครามแบบเดิมแต่เป็น สงครามเชิงกลยุทธ์ ที่ครอบคลุมหลายด้านทั้ง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี การทหาร การทูต และการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาทั่วโลก โดยเฉพาะในเรื่อง

### 1. การไหลเวียนของนักศึกษาเปลี่ยนไป

- 1.1 จีน ส่งเสริมให้นักเรียนไปเรียนใน รัสเซีย ยุโรป หรือเอเชีย แทนสหรัฐ
- 1.2 สหรัฐ ลดจำนวนวีซ่านักเรียนจีน (โดยเฉพาะในสาขา STEM)

### 2. การวิจัยและนวัตกรรมถูกแบ่งแยก

- 2.1 มหาวิทยาลัยในสหรัฐ ระงับการวิจัยของเทคโนโลยีจีน
- 2.2 มหาวิทยาลัยในจีน เร่งวิจัยเองเพื่อลดการพึ่งพาต่างชาติ

### 3. การแข่งขันด้านการศึกษาในเอเชียเพิ่มขึ้น

3.1 สิงคโปร์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ได้รับประโยชน์จากสงครามนี้ เพราะเป็นทางเลือกการศึกษาสำหรับนักเรียนจีน

3.2 ไทย อาจได้โอกาสหากสามารถเสนอหลักสูตรคุณภาพในราคาประหยัด และไทยอาจเป็น "ทางเลือกที่ปลอดภัย" สำหรับนักเรียนจีนที่ต้องการศึกษาต่อในต่างประเทศ

จากสถานการณ์ความขัดแย้งของโลกระหว่างจีนกับสหรัฐ ฯ ด้านการศึกษา โดยเฉพาะนักศึกษาจีนได้หันมาศึกษาต่อในทวีปเอเชียมากขึ้น เพราะฉะนั้นเราต้องให้ความสำคัญในส่วนของการทำโปรโมชันประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยควร “ทำความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยจีน” หรือกับประเทศเพื่อนบ้าน ดังนี้

1. ทำ MOU กับมหาวิทยาลัยจีน เพื่อส่งอาจารย์ บุคลากร และนักเรียนมาแลกเปลี่ยน ผลที่จะได้รับคือเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันได้รู้จักผู้คนมากขึ้นและได้สร้างเครือข่ายทางการศึกษา

2. เปิด หลักสูตร Dual Degree หรือ Joint Program

3. เชิญอาจารย์จีนมาเป็น Visiting Professor เพื่อสร้างความเชื่อมั่น

4. จัด Road Show แนะนำการศึกษา เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้วางแผนทางการศึกษา

ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวไทย อาหารไทย อื่น ๆ ที่เป็นจุดเด่นหรือเป็น Soft Power ของประเทศไทยให้ทุกคนได้รับทราบ

ฉะนั้นการโปรโมตมหาวิทยาลัยไทยในจีนต้อง เน้นจุดแข็งที่แตกต่าง และใช้ ช่องทางออนไลน์ที่คนจีนใช้จริง (เช่น WeChat, Weibo, Xiaohongshu) รวมถึงสร้างความร่วมมือกับสถาบันจีนและศิษย์เก่า หากทำได้อย่างมีระบบ จะช่วยเพิ่มการรับรู้และดึงดูดนักศึกษาจีนได้มากขึ้น ตลอดจนเป็นการยกระดับของมหาวิทยาลัยด้วย

การยกระดับมหาวิทยาลัยไทยให้ติด TOP อันดับโลก (เช่น QS, THE, ARWU) ต้องมีการแก้ไขทั้ง ระบบการศึกษา การวิจัย และการบริหารจัดการ โดยเน้นกลยุทธ์หลัก ๆ ดังนี้

1. ปรับโครงสร้างระบบมหาวิทยาลัย ต้องเพิ่มงบประมาณวิจัยและพัฒนา (R&D) 1) ประเทศไทยใช้งบประมาณวิจัย เพียง 1% ของ GDP (ต่ำกว่าสิงคโปร์ 2.8% หรือเกาหลีใต้ 4.9%) 2) ต้องเพิ่มทุนวิจัย โดยเฉพาะสาขา AI, Biotechnology, Renewable Energy เพื่อสร้างผลงานระดับโลก

2. ยกระดับงานวิจัยและนวัตกรรม

(1) เพิ่ม International Collaboration Research

1. ร่วมมือกับมหาวิทยาลัย Top 100 ของโลก เช่น MIT, Stanford, Oxford ในโครงการวิจัย

2. ส่งเสริม Joint PhD Programs เพื่อเพิ่ม Impact Factor

(3) สนับสนุน Startup จากงานวิจัย

1. เปลี่ยนงานวิจัยเป็น Patents และ Spin-off Companies (เหมือน NUS สิงคโปร์)

2. จัดตั้ง University Venture Capital เพื่อลงทุนในนวัตกรรม

ตัวอย่างประเทศที่ทำสำเร็จ

| ประเทศ    | กลยุทธ์สำคัญ                                                       | ผลลัพธ์             |
|-----------|--------------------------------------------------------------------|---------------------|
| สิงคโปร์  | ใช้งบวิจัยสูง, เน้น STEM, ดึงดูดนักศึกษาต่างชาติ                   | NUS ติด Top 10 โลก  |
| จีน       | สร้างมหาวิทยาลัยระดับโลก (Project 985/211), ลงทุนมหาศาล            | Tsinghua ติด Top 20 |
| เกาหลีใต้ | รัฐบาลสนับสนุน R&D, Collaboration กับบริษัทใหญ่ (Samsung, Hyundai) | KAIST ติด Top 50    |

สรุป ประเทศไทยมีศักยภาพ แต่ต้อง เปลี่ยนระบบการศึกษาให้เน้นวิจัยและนวัตกรรม พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือระดับโลก หากทำได้ตามแผนภายใน 10-15 ปี มหาวิทยาลัยไทยอาจติด Top 200 ของโลก และเป็น Hub การศึกษาในอาเซียน

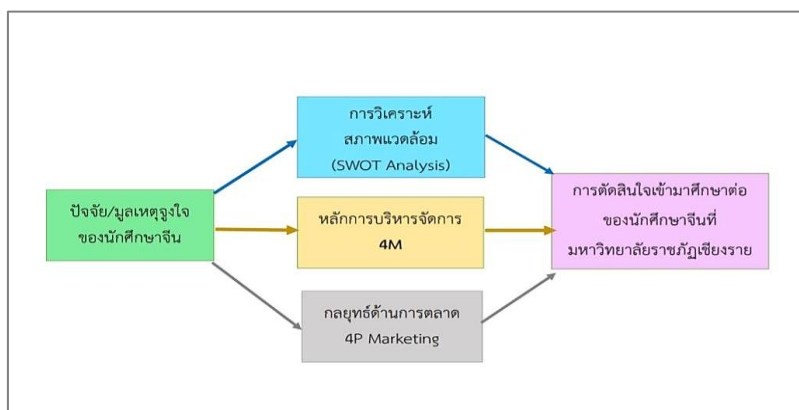
### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษามูลเหตุหรือแรงจูงใจนักศึกษาจีนที่เลือกศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
2. เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค นักศึกษาจีนที่พบว่าระหว่างเข้ามาศึกษาอยู่ที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการ นักศึกษาจีนที่ศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

### กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง แนวทางการตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในประเทศไทยของนักศึกษาชาวจีน: เป็นกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายในครั้งนี้ ซึ่งโครงสร้างจะแบ่งออกเป็น โครงสร้างหลัก คือ โครงสร้างภายในประเทศจีน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย/มูลเหตุแรงจูงใจ ซึ่งจะมีผลต่อโครงสร้างที่ 2 คือ โครงสร้างกลยุทธ์ทางการตลาด 4P Marketing ซึ่งประกอบด้วย ตัวสินค้า Product, ราคา Price, สถานที่ Place และโปรโมชัน Promotion โครงสร้างวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยใช้หลักการการวิเคราะห์ SWOT Analysis การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค การบริหารจัดการโดยใช้หลักการแบบ 4M Management ซึ่งประกอบด้วย ด้านบุคลากร Man,งบประมาณ Money,อุปกรณ์ Material,การบริหารจัดการ Management โดยทั้งสามโครงสร้างนี้จะส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อของนักศึกษาจีนที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย





## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย

**แบบแผนการวิจัย** งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ครอบคลุมแนวทางการศึกษา การเลือกตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษาจีนในประเทศไทย และมูลเหตุแรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อ ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร เป็นการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus group) ซึ่งเป็นการได้ข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ (Primary Data) **เครื่องมือวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และใช้การสนทนากลุ่ม (Focus group) ร่วมประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และอภิปรายประเด็นต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยกำหนด เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ **การรวบรวมข้อมูล** การสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักศึกษาจีนที่กำลังศึกษาที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโทจำนวน 15 คน และใช้การประชุมร่วมกันสรุปข้อมูลที่ได้ด้วยการสนทนากลุ่ม กับนักศึกษาจีนที่กำลังศึกษาที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโท จำนวน 10 คน ก่อนการนำไปวิเคราะห์มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนด้วยการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) **การวิเคราะห์ข้อมูล** นำผลการศึกษามาประมวล จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลทุติยภูมิการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และเขียนผลการศึกษา และสรุปผลโดยบรรยายในรูปแบบของการพรรณนา (Descriptive)

## ผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในประเทศไทยของนักศึกษาชาวจีน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ผลวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. **ด้านมูลเหตุหรือแรงจูงใจของนักศึกษาจีนที่เลือกศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย** พบปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงจูงใจ 6 ด้านที่นักศึกษาจีนทั้งระดับปริญญาตรี และปริญญาโทให้ความสำคัญมีความคิดเห็นที่ตรงกันอย่างชัดเจน ประกอบด้วย 1) การแข่งขันด้านการศึกษาภายในประเทศจีนซึ่งมีการแข่งขันและความกดดันสูงมาก 2) คุณภาพและชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายเป็นที่ยอมรับของรัฐบาลจีน 3) ด้านสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายมีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน เช่น การเดินทางมีรถสองแถว มีรถอีวีรับส่งภายในมหาวิทยาลัย มีรถ GOGO บริการสแกนเข้าภายในมหาวิทยาลัย มีสวนสาธารณะสมเด็จพระเจ้า มีโรงยิม สนามกีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ให้กับนักศึกษา 4) มีหลักสูตรที่ดีและตรงกับความต้องการของนักศึกษา



และมีให้เลือกหลากหลาย รวมถึงการจัดการหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม ด้านหลักสูตรยังต้องมีการปรับปรุงเพิ่มความหลากหลายให้เหมาะกับนักศึกษาจีนให้มากขึ้นโดยมุ่งเน้นให้นักศึกษามีการปฏิบัติและมีประสบการณ์ในระหว่างการเรียนรู้ การสอน 5) เมื่อศึกษาจบสามารถนำไปใช้ต่อยอดในการประกอบอาชีพ ร่วมกับการดำเนินชีวิตในด้านการทำงาน และ 6) ด้านเศรษฐกิจ ค่าเล่าเรียน ค่าครองชีพ ถูกกว่าในประเทศจีน นอกเหนือจากนี้ นักศึกษาบางส่วนยังมีความคิดเห็นด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ นักศึกษาจีนต้องการได้ประสบการณ์การศึกษาในต่างประเทศ ให้ความสำคัญด้านความสะดวกในการเดินทางระหว่างประเทศ ทั้งนี้พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายไม่ไกลจากประเทศจีน การเข้าศึกษาต่อในสถาบันของรัฐในประเทศไทยง่าย สะดวก ไม่ยุ่งยากเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศจีน และประเทศอื่นๆที่นักศึกษาจีนได้หาข้อมูลมา อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการสอน ด้านสังคมชาวบ้านร้านค้าหน้ามหาวิทยาลัยให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี นักศึกษารู้สึกอบอุ่น ค่าเล่าเรียนมีความเหมาะสม รวมถึงได้เรียนรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมไทยซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว โดยเฉพาะในบริบทของจังหวัดเชียงรายซึ่งเป็นจังหวัดภาคเหนือที่ถือได้ว่าอยู่สูงสุดของประเทศไทย และมีโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยในไทยและจีน ตามนโยบายของรัฐบาลทั้งสองประเทศ ทั้งนี้ในส่วนมหาวิทยาลัยในประเทศจีนมีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายผ่านโครงการสองบวกสอง (2+2) และโครงการแลกเปลี่ยนการศึกษา ส่งผลให้มีจำนวนนักศึกษาจีนจากมณฑลต่างๆได้เข้ามาศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

**ด้านความพึงพอใจในภาพรวม** จากการศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) อาจารย์และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนดีมาก 2) ด้านอุปกรณ์ประกอบการเรียนมีความพร้อม ด้านสถานที่เรียนห้องเรียนมีความสมบูรณ์ดี อย่างไรก็ตามอยากให้มีการปรับปรุงห้องเรียนประจำของกลุ่มนักศึกษาจีนเนื่องจากยังคงใช้ห้องประชุมในการเรียนการสอน ด้านอุปกรณ์การเรียนการสอนมีความเหมาะสม ภาษาที่ใช้ ใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษในการเรียนการสอน มีล่ามแปลเป็นภาษาจีน ด้านบุคลากรและอาจารย์ ยังมีไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับสัดส่วนนักศึกษาจีนอยากให้รับเพิ่มขึ้น และ 3) ภาษาที่ใช้ในการเรียนการสอนสื่อสารเข้าใจง่าย มีทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน และ 4) การเดินทางไม่ค่อยสะดวกเหมือนเมืองใหญ่ และอยู่ไกลจากตัวเมือง ความคาดหวังในอนาคตมีทั้งต้องการหางานทำในประเทศไทย และกลับไปทำงานที่ประเทศจีน

**ด้านการใช้ชีวิตในประเทศไทย** ถ้ามีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้นนักศึกษาจีนส่วนใหญ่แก้ปัญหาโดย 1) จะไปปรึกษาอาจารย์ที่ศูนย์ ISEM ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ปรึกษารุ่นพี่และเพื่อนนักศึกษาจีนด้วยกันเพื่อขอความช่วยเหลือ และ 2) อุปสรรคทางด้านภาษาอาศัยซอฟต์แวร์แปลภาษาเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันด้านการสื่อสาร และนักศึกษาจีนให้ความสำคัญกับการปรับตัวของตัวเอง จะใช้ Google ในการช่วยแปลภาษา

**ด้านความคาดหวังในอนาคตหลังจากที่ผ่านจบการศึกษา** นักศึกษาจีนส่วนใหญ่ที่มาศึกษาที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายให้ความสำคัญกับ การกลับประเทศจีนเพื่อหางานทำในประเทศของตนเอง เพราะนักศึกษามองว่าโอกาสและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่จีนเอื้อประโยชน์มากกว่าในประเทศไทย นักศึกษาบางส่วนต้องการกลับประเทศจีนเพื่อต้องการประกอบอาชีพเป็นอาจารย์ ทั้งนี้ยังมีความต้องการกลับไปประกอบอาชีพที่ตนเองสนใจ มีส่วนน้อยที่ต้องการอยู่ต่อที่เมืองไทย ต้องการเป็นครูในประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา และอุปสรรค ของนักศึกษา  
จีนที่ศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ตารางที่ 1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

| จุดแข็ง (Strengths)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | จุดอ่อน (Weakness)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>มีหลักสูตรที่หลากหลาย เมื่อสำเร็จการศึกษาได้รับวุฒิการศึกษาเป็นที่ยอมรับของประเทศไทย</li> <li>อาจารย์ผู้สอนเก่งและมีความหลากหลาย</li> <li>ชื่อเสียงในการจัดอันดับ Webometric Ranking Universities 2024 อันดับเป็นที่ 1 ของกลุ่มราชภัฏภาคเหนือและอันดับ 7 ราชภัฏทั่วประเทศไทย</li> <li>ด้านการศึกษามีความกดดันน้อยกว่ามหาวิทยาลัยในประเทศไทย</li> <li>ด้านสถานที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพบรรยากาศสถานที่น่าศึกษา</li> <li>ผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรให้ความสำคัญกับนักศึกษาจีน และมีเครือข่ายกับนักศึกษาเป็นจำนวนมาก</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>ยังขาดความหลากหลายของการเป็นอินเตอร์</li> <li>บุคลากรในส่วนสนับสนุนส่วนใหญ่ยังพูดภาษาจีนไม่ได้</li> <li>ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายอยู่ห่างไกลจากตัวเมือง สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ อยู่ในระหว่างการก่อสร้าง</li> <li>อาจารย์ด้านภาษาจีนยังมีไม่มากพอ</li> <li>ชื่อเสียงยังไม่เป็นที่รู้จักในประเทศไทยมากเท่าที่ควร</li> <li>การปรับตัวของนักศึกษาจีนจากไลฟ์สไตล์ของนักศึกษาแบบเดิม ๆ</li> <li>อาหารที่ทำให้นักศึกษารับประทานไม่ค่อยร้อน กังวลเรื่องความสะดวก</li> </ol> |
| โอกาส (Opportunities)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | อุปสรรค (Threats)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>ได้เรียนรู้ภาษาไทย และวัฒนธรรมไทย แลกเปลี่ยนประสบการณ์</li> <li>มีโอกาในการทำงานหรือทำธุรกิจกับประเทศไทยได้มากขึ้น</li> <li>มีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือที่หลากหลายกับมหาวิทยาลัยที่ประเทศจีน</li> <li>ขยายขอบเขตทางการศึกษา เนื่องจากมีนักศึกษาหลายชาติที่มาเรียนเพราะมีการเรียนการสอนด้วยภาษาจีน อังกฤษ และไทย</li> <li>นักศึกษาจีนมาเป็นจำนวนมากสามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศ และมหาวิทยาลัย</li> </ol>                                                                                                                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมไทยและสภาพแวดล้อมใหม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้และคุณภาพชีวิต</li> <li>มหาวิทยาลัยไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงให้เท่าทันกับที่จีนหรือนานาชาติ ด้านการปรับหลักสูตร</li> <li>นโยบายของจีนกำลังเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยต้องเท่าทันการปรับเปลี่ยน</li> <li>เป็นมหาวิทยาลัยที่ยังไม่ติดอันดับต้น ๆ ที่นักศึกษาจีนเลือกมาเรียนยังต่างประเทศ</li> <li>อยู่ห่างไกลจากกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย</li> </ol>                                        |

ที่มา: สรุปโดยนักวิจัย

**ตารางที่ 1** ตารางสรุป TOWS Matrix กลยุทธ์เชิงรุก(SO) และกลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)

| กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สร้างความน่าเชื่อถือผ่านการรับรองคุณวุฒิจากจีน เพื่อเพิ่มโอกาสในการหางานทั้งในและต่างประเทศ</li> <li>2. ใช้ประโยชน์ด้านการติดอันดับใน Webometric Ranking Universities 2024 และได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการช่วยขยายโอกาสทางการศึกษาและรับนักศึกษาหลายชาติ</li> <li>3. ผู้บริหารและบุคลากรต้องให้ความสำคัญกับนักศึกษาจีนเพื่อสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยจีน</li> <li>4. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนนักศึกษากับมหาวิทยาลัยจีนและร่วมมือทางวิชาการเพิ่มขึ้น</li> <li>5. ด้านสถานที่สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและบรรยากาศที่เหมาะสม เพื่อรองรับนักศึกษาจีนและสร้างรายได้ให้มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง</li> <li>6. ด้านการศึกษามีความกดดันน้อยกว่ามหาวิทยาลัยในประเทศจีน เป็นการเปิดโอกาสรับนักศึกษาจีนและนักศึกษาทุกชาติเข้ามาเรียนเพราะมีการเรียนการสอนด้วยภาษาจีน อังกฤษ และไทย</li> <li>7. เสนอตัวเลือกด้วยหลักสูตรที่หลากหลาย ขยายขอบเขตการศึกษา และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายธุรกิจระหว่างนักศึกษาหลายชาติ</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่งเสริมให้นักศึกษาจีนเรียนรู้ภาษาไทย วัฒนธรรมไทยร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานหรือธุรกิจร่วมกัน</li> <li>2. สร้างโอกาสในการทำงานและธุรกิจร่วมกัน โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรที่เข้าใจทั้งสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของทั้งสองประเทศ สนับสนุนให้เกิดความหลากหลายของการสร้างโอกาสเพื่อก้าวสู่การเป็นสากล</li> <li>3. ใช้เครือข่ายและความร่วมมือที่หลากหลายกับมหาวิทยาลัยที่ประเทศจีน รวมถึงเพิ่มการแลกเปลี่ยนนักศึกษากับจีน เพื่อสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จักในประเทศจีนมากขึ้น</li> <li>4. ให้โอกาสแก่นักศึกษาทุกชาติ โดยการเรียนรู้การสอนด้วยภาษาจีน อังกฤษ และไทย เพื่อเสริมสร้างความหลากหลายและการเป็นสากล</li> </ol> |

**ตารางที่ 2** ตารางสรุป TOWS Matrix กลยุทธ์เชิงรับ (ST) และกลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT)

| กลยุทธ์เชิงรับ (ST Strategy)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT Strategy)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ใช้เครือข่ายนักศึกษาจำนวนมากและศิษย์เก่าในการช่วยสนับสนุนและแนะนำการปรับตัวเพื่อเข้ากับวัฒนธรรมไทยได้อย่างรวดเร็วให้กับนักศึกษาจีน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และคุณภาพชีวิต</li> <li>2. สรรหาอาจารย์ที่มีความสามารถหลากหลาย ทั้งครูจีนและครูไทยที่สามารถสื่อสารภาษาจีนและไทยได้</li> <li>3. ปรับหลักสูตรให้หลากหลายและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง โดยติดตามความคิดเห็นจากศิษย์เก่า และศิษย์ปัจจุบันเพื่อปรับปรุงนโยบาย</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กระตุ้นให้นักศึกษาจีนปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมไทยเร็วขึ้น ร่วมกับสร้างหลากหลายของการเป็นอินเตอร์ เพื่อไม่ให้กระทบต่อการเรียนและคุณภาพชีวิต</li> <li>2. ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย เทียบเท่ามาตรฐานจีนและนานาชาติ โดยอาจารย์สามารถสอนและสื่อสารได้ทั้งภาษาอังกฤษและจีน</li> <li>3. ส่งเสริมให้บุคลากรในฝ่ายสนับสนุนพูดภาษาจีนได้</li> <li>4. ใช้สื่อโซเชียลและเว็บไซต์ที่รองรับหลายภาษาทั้งภาษาจีน อังกฤษ และไทย เพื่อสร้างชื่อเสียงและเข้าถึงนักศึกษาจีนมากขึ้น</li> </ol> |

|                                                                                                                        |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 4. ผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรต้องร่วมมือกับเครือข่ายมหาวิทยาลัยจีนเพื่อปรับหลักสูตรให้ทันสมัยและเทียบเท่ามาตรฐานสากล |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

ที่มา: สกัดและจัดทำกลยุทธ์โดยนักวิจัย

**3. เพื่อศึกษาแนวทางทางการบริหารจัดการ ของนักศึกษาจีนที่ศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย** จากผลการศึกษา พบว่าหลักการบริหารจัดการ 4 M และกลยุทธ์ด้านการตลาด 4P Marketing รายละเอียดดังนี้ 1) หลักการบริหารจัดการ 4 M **ด้านด้านบุคลากร (Man)** ทางมหาวิทยาลัยจะมีบุคลากรคอยให้การช่วยเหลือและช่วยบริหารจัดการให้เป็นอย่างดี การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรส่งผลให้การติดต่อกันดำเนินไปด้วยดี อยากให้มุ่งเน้น เรื่องการมีความเมตตา กรุณา และสุภาพ อ่อนโยนต่อนักศึกษา การติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการเรียนการสอน ได้รับการช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย และได้รับความช่วยเหลือจากอาจารย์ และนักศึกษารุ่นพี่ซึ่งคอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดเวลา นักศึกษาปฏิบัติตามที่อาจารย์สอนในชั้นเรียน และเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อน ๆ ประชาชนหรือคนท้องถิ่นมีความเป็นมิตร มีเพื่อนใหม่ที่จริงใจ และได้เรียนรู้วัฒนธรรมไทยมากขึ้น ทั้งนี้ นักศึกษาเห็นว่าตัวเองต้องทำตัวเองให้ดีขึ้นในขั้นต้น พบปะเพื่อน ผู้คน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน **ด้านงบประมาณ (Budget)** มหาวิทยาลัยมีการแบ่งแยกค่าใช้จ่ายออกเป็น ส่วน ๆ อย่างชัดเจน นักศึกษามีการวางแผน จัดสรรงบประมาณอย่างชัดเจน ควบคุมค่าใช้จ่ายให้ตรงกับความเป็นจริงในแต่ละเดือน **อุปกรณ์ (Material)** เลือกอุปกรณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับตัวเอง เช่น ใช้ไอแพด เว็บไซต์ออนไลน์ เอไอ อื่น ๆ ใช้ซอฟต์แวร์แปลภาษา และบันทึกเสียง **ด้านบริหารจัดการ (Management)** มิติของมหาวิทยาลัยวันหยุดมีการจัดสรรงานสันทนาการต่าง ๆ ให้กับนักศึกษา มีการแนะนำแหล่งเที่ยว แหล่งอาหาร และสถานที่พักผ่อน ตัวนักศึกษามากจะทำบ้านที่อาจารย์มอบหมายให้แล้วเสร็จ วางแผนเรียนดนตรีเพิ่มเติม จะทบทวนเนื้อหาที่เรียนมา และดูหนังสือเพื่อสอบ หางานอดิเรกทำ หรือเดินทางไปยังสถานที่อื่น ๆ เพื่อที่จะเรียนรู้ประเทศไทยให้มากขึ้น หาประสบการณ์ใหม่ ๆ เรียนรู้หาประสบการณ์ เช่น เทียวขึ้นชมประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการเดินทางเที่ยวประเทศอื่นที่ติดกับจังหวัดเชียงราย หรือเที่ยวภายในประเทศกับเพื่อนคนไทยเพื่อเรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศนั้น ๆ 2) แนวทางการบริหารจัดการทางการตลาด 4P หรือ **ด้านตัวสินค้า (Product)** มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายมีความเหมาะสมด้านหลักสูตร แต่ต้องเปิดหลักสูตรใหม่เพื่อรับนักศึกษาจีน **ด้านค่าเล่าเรียน (Price)** มีความเหมาะสมด้านหลักสูตร **ด้านสถานที่เรียน (Place)** มีความด้านสถานที่เรียนมีความเหมาะสม สวยงาม เดินทางสะดวก ด้านโรงอาหาร อาหารต่าง ๆ ยังมีไม่มากพอ ควรปรับปรุงโรงอาหาร ปรับปรุงสนามสำหรับออกกำลังกายและสันทนาการ ห้องสมุดควรจะมีบุคลากรที่รู้ภาษาจีน ด้านห้องเรียน ไม่มีห้องเรียนเป็นของตนเอง ใช้ห้องประชุมในการเรียนการสอน และควรปรับปรุงด้านคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้เป็นเหมือนเมืองใหญ่ **ด้านการทำการตลาดหรือโปรโมชัน (Promotion)** มีความเหมาะสมด้านหลักสูตร แนะนำให้ทางมหาวิทยาลัยดำเนินการทำ MOU ด้วยกันส่งผลต่อการเข้าถึงนักศึกษาจึงง่ายและสะดวก ให้ความสำคัญกับอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยว่ามีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และมีชื่อเสียงในวิชาที่สอน รวมถึงมีเอเจนซี่ (Agency) มี App Xiao Hong Shu มณฑลยูนนานเป็นมณฑลทางตอนใต้ของจีนที่มีชายแดนติดกับ ประเทศเมียนมาร์ สปป.ลาว และประเทศเวียดนามให้มีมหาวิทยาลัยที่จีนแนะนำร่วม และให้มีโปรแกรมภาคการศึกษาฤดูร้อนเข้าถึงข้อมูลโดยมหาวิทยาลัยที่จีนแนะนำ และมีอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยจีนแนะนำผ่านช่องทางออนไลน์ หรือเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย

ด้านการปรับกลยุทธ์การตลาดด้านการศึกษาเพื่อดึงดูดนักศึกษาจีนด้วยใช้โมเดล 7P แบบทันสมัย เพื่อให้การโปรโมตมหาวิทยาลัยไทยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์นักศึกษาจีนมากขึ้น จำเป็นต้องขยายกรอบ 4P (Product, Price, Place, Promotion) แบบดั้งเดิม เป็น 7P โดยเพิ่ม People, Process, Physical Evidence และปรับองค์ประกอบให้ทันสมัยตามเทรนด์การศึกษายุคใหม่กลยุทธ์การตลาด 7P MODEL ประกอบด้วย

1. ด้านตัวสินค้า (Product) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายมีความเหมาะสมด้านหลักสูตร แต่ต้องเปิดหลักสูตรใหม่เพื่อรับนักศึกษาจีน หรือเปิด Short Courses/Certificates สาขาที่จีนต้องการ เช่น AI, E-Commerce, Thai-Chinese Business ทำหลักสูตรคุณภาพราคาประหยัด

2. ด้านค่าเล่าเรียน (Price) มีราคาไม่แพง มีความเหมาะสมกับด้านหลักสูตร

3. ด้านสถานที่เรียน (Place) ด้านสถานที่เรียนมีความเหมาะสม สวยงาม เดินทางสะดวก

4. ด้านการทำการตลาดหรือโปรโมชัน (Promotion) มีความเหมาะสมด้านหลักสูตร แนะนำให้ทางมหาวิทยาลัยดำเนินการทำ MOU ด้วยกัน ส่งผลต่อการเข้าถึงนักศึกษาต่างชาติและสะดวก ด้านความสำคัญอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และมีชื่อเสียงในวิชาที่สอน รวมถึงมีเอเจนซี (Agency) มี App Xiao Hong Shu มณฑลยูนนานเป็นมณฑลทางตอนใต้ของจีนที่มีชายแดนติดกับ ประเทศเมียนมาร์ สปป.ลาว และประเทศเวียดนามให้มหาวิทยาลัยที่จีนแนะนำร่วม และให้มีโปรแกรมภาคการศึกษาฤดูร้อน การเข้าถึงข้อมูลโดยมหาวิทยาลัยที่จีนแนะนำ และมีอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยจีนแนะนำผ่านช่องทางออนไลน์ หรือเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย

5. ด้านบุคลากรและบริการ (People) จัดทีมเจ้าหน้าที่ที่พูดจีนได้ในทุกหน่วยงาน Chinese-Speaking Support Team รับอาจารย์ Visiting Professor จากมหาวิทยาลัยจีน จัดระบบ Buddy Program จับคู่นักศึกษาไทย-จีน เพื่อช่วยปรับตัว

6. ด้านกระบวนการ (Process) จัดทำ One-Stop Service สำหรับนักศึกษาจีน ทำระบบสมัครเรียนออนไลน์ผ่าน WeChat + วิชาแบบ Express Fast-Track Admission อนุมัติใบสมัครภายใน 7 วัน และ Chatbot บน LINE Official Account ตอบคำถามอัตโนมัติภาษาจีน

7. ด้านหลักฐานเชิงประจักษ์ (Physical Evidence) ทำสัญลักษณ์ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัย เช่นป้ายบอกทาง 2 ภาษา (ไทย-จีน) ห้องละหมาด ห้องพุทธศาสนาสำหรับนักศึกษาต่างชาติ Showcase นวัตกรรมในแคมปัส จัดแสดงผลงานวิจัยในนิทรรศการที่แปลภาษาจีน Co-Working Space แบบจีน เช่น ออกแบบพื้นที่ศึกษาเลียนแบบ Starbucks Reserve ในเชียงใหม่

## สรุปและอภิปรายผล

1. เพื่อศึกษามูลเหตุหรือแรงจูงใจของนักศึกษาจีนที่เลือกศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จากการวิจัยพบว่า ด้านมูลเหตุหรือแรงจูงใจของนักศึกษาจีนที่เลือกศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย พบปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงจูงใจ 6 ด้านที่นักศึกษาจีนทั้งระดับปริญญาตรี และปริญญาโทให้ความสำคัญมีความคิดเห็นที่ตรงกันอย่างชัดเจน ประกอบด้วย 1) การแข่งขันด้านการศึกษาภายในประเทศจีนซึ่งมีการแข่งขันและความกดดันสูงมาก 2) คุณภาพและชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายเป็นที่ยอมรับของรัฐบาลจีน 3) ด้านสิ่งแวดล้อมมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายมีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน 4) มีหลักสูตรที่ดีและตรงกับความต้องการของนักศึกษา และมีให้เลือกหลากหลาย รวมถึงการจัดการหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม 5) เมื่อศึกษาจบสามารถนำไปใช้ต่อยอดในการ

ประกอบอาชีพ ร่วมกับการดำเนินชีวิตในด้านการทำงาน และ 6) ด้านเศรษฐกิจ ค่าเล่าเรียน ค่าครองชีพ ถูกกว่าในประเทศจีน จากปัจจัยภายในประเทศมีการแข่งขันสูง และนักศึกษาต้องการมาศึกษาต่อเพื่อหาประสบการณ์ในต่างประเทศ และมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมีความน่าเชื่อถือสูง สภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยโดยรวมดีมาก ด้านหลักสูตรมีให้เลือก สามารถเรียนได้โดยใช้ภาษาไทย ภาษาจีน และภาษาอังกฤษเป็นหลัก ด้านเศรษฐกิจและสังคม ค่าเล่าเรียนไม่แพง ค่าครองชีพถูกกว่าประเทศจีน ด้านสังคมร้านค้าหน้ามหาวิทยาลัยให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี รู้สึกรับรอง สอดคล้องกับการศึกษาของ กุลนรี นุกิจรังสรรค์ และคณะ (2565) กล่าวไว้ว่าปัจจุบันนักศึกษาจีนในไทยมีความหลากหลายมากขึ้นตามจำนวนที่เพิ่มขึ้น ด้านภูมิภานาของนักศึกษาจีนมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับแรงจูงใจในการศึกษาและสาขาวิชาที่เรียน หลักสูตรที่เลือกเรียนนั้นต้องมีความหลากหลายทั้งหลักสูตรภาษาไทย หลักสูตรภาษาอังกฤษ และหลักสูตรภาษาจีน ซึ่งหลักสูตรภาษาจีนเป็นหลักสูตรที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เหตุที่นักศึกษาจีนเลือกศึกษาต่อต่างประเทศมีสองปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การขาดโอกาส ในการศึกษาในประเทศ และต้องการหลีกเลี่ยงสภาพสังคมกดดัน และมีหลักสูตรหลากหลายสามารถตอบโจทย์นักศึกษาจีนได้ทุกกลุ่ม ซึ่งการสำเร็จการศึกษาจากไทยถือว่าเป็นที่ยอมรับในสังคมจีนทั่วไป สอดคล้องกับการศึกษาของ ออมวจิ พิบูลย์ และวิมลวรรณ เปียยก (2564) การศึกษาปัจจัยมูลเหตุจูงใจและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของเยาวชนจีน ที่เข้ามาศึกษาหรือดำเนินชีวิตในประเทศไทย: กรณีศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัด นนทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยมูลเหตุจูงใจในการเข้ามาศึกษาต่อหรือ ทำงานในประเทศไทยของเยาวชนจีน และศึกษาการปรับตัวทางวัฒนธรรมของเยาวชนจีนในด้านปัญหาการปรับตัว แนวปฏิบัติที่ดีในการปรับตัว และความต้องการช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อด้านมูลเหตุจูงใจในการเข้ามาศึกษาต่อหรืออยู่อาศัยในประเทศไทย พบว่าปัจจัยมูลเหตุจูงใจในการเข้ามาศึกษาต่อในประเทศไทยสูงสุด คือ ชื่อเสียงของสถาบันการศึกษาในประเทศไทย มูลเหตุจูงใจในการเข้ามาทำงานการปรับตัวของนักศึกษาจีนมีความสำคัญ สุโปชะ จามงลักษณ์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่องอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีของนักศึกษาชาวจีน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจพบว่า นักศึกษาให้ความมั่นใจเรื่องภาพลักษณ์ของคณะ ด้านหลักสูตร มีความทันสมัย อุปกรณ์การเรียนการสอนมีความหลากหลาย อาจารย์ผู้สอนมีประสบการณ์ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมสะอาด ด้านประชาสัมพันธ์ผ่านกลุ่มมีเดียต่าง ๆ และเรื่องของการยอมรับในความรู้ความสามารถยังเป็นสาขาวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องและยอมรับในสังคมปัจจุบันที่สอดคล้องกับการศึกษา ดวงทิพย์ เจริญรุฑ์ (2567) ได้ศึกษาค้นคว้า ด้านการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาจีนที่เข้ามาศึกษาต่อหลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต พบว่า แรงจูงใจในการเข้ามาศึกษาที่ประเทศไทยและมหาวิทยาลัยรังสิต มาจากความประทับใจจนนำมาสู่ความสนใจเข้ามาศึกษาต่อในประเทศไทย สำหรับแนวโน้มและทิศทางในการปรับตัวของนักศึกษาจีนพร้อมเรียนรู้และยอมรับวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกับวัฒนธรรมเดิมที่เคยเป็นอยู่ โดยความคาดหวังต่อการเข้ามาศึกษาต่อข้ามวัฒนธรรม พบว่าคาดหวังประกอบอาชีพในประเทศไทยได้ สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

**2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน จุดแข็ง ปัญหา โอกาส และอุปสรรค ของนักศึกษาจีนที่ศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย** จากการวิจัยพบว่า อุปสรรคทางด้านภาษา คือไม่สามารถสื่อสารกับคนในท้องถิ่นได้อย่างราบรื่น วิธีการแก้ไขปัญหาคือใช้ซอฟต์แวร์ในการแปลภาษาสอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงทิพย์ เจริญรุฑ์ (2567) ได้ศึกษาค้นคว้าด้านการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาจีนที่เข้ามาศึกษาต่อหลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต พบว่า ปัญหาหรืออุปสรรคที่พบในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม คือความไม่เข้าใจเกี่ยวกับภาษา ปัจจัยด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม พบว่า นักศึกษาจีนมีการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ดี ด้านการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาจีนที่เข้ามาศึกษาต่อหลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต พบว่า คาดหวังประกอบอาชีพในประเทศไทยเพื่อสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และคาดหวังการมีครอบครัวอยู่ที่ประเทศไทย ซึ่งใช้รูปแบบการสื่อสารในการปรับตัว



ข้ามวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างเพื่อน หรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในคณะ การดำรงชีวิตประจำวัน รวมถึงการเรียนรู้วัฒนธรรมผ่านสื่อมวลชนด้วยการดูละครไทย ฟังเพลงไทย โดยลักษณะการสื่อสาร และปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปรับตัวของนักศึกษาจีน คือ ลักษณะการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ทั้งด้านกายภาพ และด้านสังคม สอดคล้องงานวิจัยของ กุลนรี นุกิจรังสรรค์ และคณะ (2565) กล่าวว่าปัจจุบันนักศึกษาจีนในไทยมีความหลากหลายมากขึ้นตามจำนวนที่เพิ่มขึ้น มูลเหตุที่นักศึกษาจีนเลือกศึกษาต่อต่างประเทศมีสองปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การขาดโอกาส ในการศึกษาในประเทศ และต้องการหลีกเลี่ยงสภาพสังคมกดดัน

### 3. เพื่อศึกษาแนวทางทางการบริหารจัดการ 4 M ของนักศึกษาจีนที่ศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ

**เชียงราย** จากการวิจัยพบว่า 1) ด้านบุคลากร (Man) ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อผู้คน ตลอดจนการร่วมมือประสานงานต่าง ๆ พบว่า จะปฏิบัติตามที่อาจารย์สอนในชั้นเรียน และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อน ต้องมีความโอบอ้อมอารี 2) ด้านงบประมาณ (Money) พบว่า จะควบคุมค่าใช้จ่ายตามความเป็นจริงของแต่ละเดือน และแบ่งออกเป็นสัดส่วนที่เห็นได้ชัด 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) พบว่า ส่วนใหญ่ใช้อุปกรณ์ที่มีประโยชน์คุณภาพในการใช้งาน เช่น ไอแพด เครื่องมือในการใช้แปลภาษา ใช้เอไอ สมุดโน้ตจดบันทึก และอัดเสียง 4) การบริหารจัดการ (Management) พบว่า จะทำบ้านที่อาจารย์มอบหมายให้ จะทบทวนบทเรียน ท่องศัพท์ เดินทางท่องเที่ยวเพื่อเรียนรู้ หาประสบการณ์ และเรียนรู้วัฒนธรรมและสิ่งใหม่ ๆ และด้านการแนวทางทางการบริหารจัดการทางการตลาด 4P ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงรายมีด้านใดบ้าง ที่ท่านเห็นว่าดี หรือต้องปรับปรุงแก้ไข ทั้งด้าน ด้านตัวสินค้า (Product) ด้านราคา (Price) ด้านสถานที่ (Place) และด้านการทำการตลาดหรือโปรโมชัน (Promotion) สอดคล้องกับการศึกษาของ ชุตินา สุตจรรยา (2566) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาชาวจีนที่เข้ามาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยของราชอาณาจักรไทย ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาชาวจีนต่อการตัดสินใจเข้ามาเรียนในมหาวิทยาลัยในราชอาณาจักรไทย พบว่า มหาวิทยาลัยควรมีบุคลากรมีความเป็นมิตร และ มีความเข้าใจในวัฒนธรรมจีน นักศึกษาชาวจีนต้องการช่องทางอำนวยความสะดวกในการติดต่อ สอบถาม ทั้งช่องทางออนไลน์การเดินทางเข้ามาติดต่อด้วยตัวเอง และโดยสามารถเดินทางมาติดต่อที่สำนักงานของมหาวิทยาลัยได้สะดวก มีหน่วยงานรับผิดชอบชัดเจน โดยได้รับการบริการที่ดี และเป็นมิตร นักศึกษาชาวจีนให้ความสำคัญที่ราคาค่าใช้จ่ายในการเรียนไม่สูงนักเมื่อเทียบกับที่สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งผู้ประกอบการรู้สึกว่ามีคุณค่าในการลงทุนให้เรียน และมีเอกสารรับรองการชำระเงินที่ชัดเจน นักศึกษาจีนให้ความสำคัญด้านหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน นักศึกษาชาวจีนมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยในราชอาณาจักรไทย มีบริการรถรับ-ส่งไปดำเนินการทำ VISA สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yang Xiaofeng (2023) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนักศึกษาจีนในการเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยที่มีระดับความสำคัญในภาพรวมสูงสุด คือ ปัจจัยด้านบุคลากร นักศึกษาจีนจากชานตง ให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจด้วยปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านช่องทางจัดจำหน่าย/ทำเลที่ตั้งด้าน การส่งเสริมการตลาด/การประชาสัมพันธ์ นักศึกษาจีนจากปักกิ่ง ให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจด้วย ปัจจัยด้านราคา/ค่าใช้จ่าย บุคลากร ปัจจัยด้านกระบวนการ และนักศึกษาจีนจากกวางตุ้ง นักศึกษาที่มาศึกษาต่อในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มาจากมณฑลทางตอนใต้ของจีน และมาอาศัยในประเทศไทยมาระยะเวลาหนึ่ง ส่งผลให้เข้าใจในวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ สังคม ภาษา และการดูแลตนเองในเมืองไทย ในมหาวิทยาลัย และปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกับนักศึกษาจีน คือ ปัจจัยด้านบุคลากร (Man) ซึ่งนักศึกษชาวจีนให้ความสำคัญมากกว่ามหาวิทยาลัย ปัจจัยสำคัญในภาพรวมคือ ปัจจัยด้านชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ทำเลที่ตั้งของมหาวิทยาลัย และปัจจัยสำคัญยังคงพบเรื่องของราคาหรือค่าใช้จ่ายในการศึกษาในประเทศไทย ทั้งนี้ทางมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาที่สนใจรับนักศึกษาชาวจีนเข้ามาศึกษาต่อในประเทศไทย ควรให้ความสำคัญด้านการสร้างภาพลักษณ์ ชื่อเสียง บุคลากร รวมถึงการมีค่าใช้จ่ายที่สามารถจ่ายได้



และควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้เข้าใจวัฒนธรรมความต้องการของนักศึกษาจีนที่เข้ามาศึกษาต่อในประเทศไทยได้อย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลนรี นุกิจรังสรรค์ และคณะ (2565) พบว่าความหลากหลายที่เกิดขึ้นนั้นสะท้อนให้เห็นว่าตลาดนักศึกษาจีนในประเทศไทยมีขนาดใหญ่ขึ้น ไทยสามารถรองรับการขยายตัวของนักศึกษาจีนได้มากขึ้นและครอบคลุมได้ทุกความต้องการ ทำให้นักศึกษาจีนในประเทศไทยจึงมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และยังมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น เหตุที่นักศึกษาจีนเลือกศึกษาต่อต่างประเทศมีสองปัจจัยสำคัญ ส่วนปัจจัยสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจ มาศึกษาต่อในไทยได้แก่ ค่าใช้จ่ายที่ไม่สูง

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง ขอพระขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฬารัตน์ ขอบใจกลาง ประธานกรรมการสอบการศึกษาต้นคว้าด้วยตนเอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แพรศรี กรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาต้นคว้าด้วยตนเอง ดร.วิลาสินี เขมะปัญญา ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณาจารย์ทุกท่านในมหาวิทยาลัยที่ได้ให้คำแนะนำมา และ ขอขอบคุณนายสุรัตน์ จินจระ เพื่อนนิสิตสาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์และมีคุณค่า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุก ๆ ท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่า ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ จนกระทั่งได้เครื่องมือที่มีคุณภาพในการวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงขอขอบพระคุณนักศึกษาจีนที่เรียนอยู่มีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายที่ให้ความร่วมมือในการวิจัย และให้การสนับสนุนข้อมูล ในการสัมภาษณ์เชิงลึก และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้วิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบคุณบุพการี คณาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้คอยสั่งสอนอบรม ให้มีความพากเพียร พยายามอดทน เป็นผู้วางรากฐานด้านการศึกษาที่ดีให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งขอบคุณกัลยาณมิตรหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา สุดท้ายเป็นกำลังใจที่สำคัญ คือครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุกด้านเสมอมา

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศให้ผู้มีพระคุณทุกท่าน และผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านในการที่จะรับนักศึกษาจีนเข้ามาเรียนต่อ ในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยในประเทศไทยต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

กุลนรี นุกิจรังสรรค์ และคณะ. (2565). ปัจจัยมูลเหตุแรงจูงใจที่เข้ามาศึกษาต่อในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2567 จาก

[https://www.khonchai40.net/system/resource/file/kpfgo\\_content\\_attach\\_file\\_313\\_1.pdf?date=2022-02-22%2016:43:25.1](https://www.khonchai40.net/system/resource/file/kpfgo_content_attach_file_313_1.pdf?date=2022-02-22%2016:43:25.1).

ชุดิมา สุตจรรยา. (2566). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษา

ชาวจีนมหาวิทยาลัยในราชอาณาจักรไทย. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ssru-edu/article/view/263098>.

- ดวงทิพย์ เจริญรุทซ์. (2567). **ด้านการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาจีนที่เข้ามาศึกษาต่อหลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต**. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jca/article/view/269663>.
- มติชนออนไลน์. (2566). **จีน ครองแชมป์ น.ศ.ต่างชาติ มาเรียนมหา'ลัยไทยมากที่สุด พบอยู่ ม.เอกชนกว่า 15,000 คน**. สืบค้นจาก [https://www.matichon.co.th/education/news\\_4297743#google\\_vignette](https://www.matichon.co.th/education/news_4297743#google_vignette).
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. 2568. **ข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย**. สืบค้นจาก [www.crru.ac.th](http://www.crru.ac.th).
- สุโปชะ จำนงลักษณ์. (2564). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/4077>.
- ออมวจิ พิบูลย์ และวิมลวรรณ เปียยก. (2564). **การศึกษาปัจจัยมูลเหตุจูงใจและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของเยาวชนจีน ที่เข้ามาศึกษาหรือดำเนินชีวิตในประเทศไทย: กรณีศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัด นนทบุรี**. สืบค้นจาก <https://research.rmutsb.ac.th/fullpaper/2561/research.rmutsb-2561-20210517163552537.pdf>.
- Education.com. (2562). **10 อันดับ ประเทศยอดนิยมในเอเชียด้านการเรียนต่อต่างประเทศจากผลสำรวจนักศึกษา**. สืบค้นจาก <https://www.scholarship.in.th/top-10-study-abroad-countries-in-asia-2019/>.
- Icef monitor. (2564). **Special report: Chinese students are turning to Asian destinations in greater numbers**. สืบค้นจาก <https://monitor.icef.com/2023/06/special-report-chinese-students-are-turning-to-asian-destinations-in-greater-numbers/>.
- Yang Xiaofeng. (2023). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนักศึกษาจีนในการเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประเทศไทย**. สืบค้นจาก [http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/5510/1/yang\\_xiao.pdf](http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/5510/1/yang_xiao.pdf)



## คำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ 829/2568

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11

(The 11<sup>th</sup> Phayao Graduate Research Conference; PGRC 11)

ด้วยมหาวิทยาลัยพะเยา จะดำเนินการจัดประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11 (The 11<sup>th</sup> Phayao Graduate Research Conference; PGRC 11) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแผน ข ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะ และทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงต่อไป และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11 (The 11<sup>th</sup> Phayao Graduate Research Conference; PGRC 11) ดังนี้

- |                                                                   |               |
|-------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1. รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม                               | ประธานกรรมการ |
| 2. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ                                        | กรรมการ       |
| 3. คณบดีวิทยาลัยการศึกษา                                          | กรรมการ       |
| 4. คณบดีวิทยาลัยการจัดการ                                         | กรรมการ       |
| 5. ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย                                    | กรรมการ       |
| 6. รองคณบดีฝ่ายฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการศึกษา<br>วิทยาลัยการศึกษา | กรรมการ       |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ                          | กรรมการ       |
| 8. นางสรญา จรัสโสภาสีทธิ์                                         | กรรมการ       |
| 9. นางสาวปริญญ์ ใจสุข                                             | กรรมการ       |
| 10. นางสาวกาญจนา โพทาวี                                           | กรรมการ       |
| 11. นางสาวทัศนีย์ ไหมวงศ์                                         | กรรมการ       |
| 12. นางสาวจิตรสุดา เวตมะโน                                        | กรรมการ       |
| 13. นางสาวไอลดา บุรณะสัมฤทธิ์                                     | กรรมการ       |
| 14. นางปรานอม สมิง                                                | กรรมการ       |
| 15. นางสาวสุดาพร อาจหาญ                                           | กรรมการ       |
| 16. นางสาววิจิตรา แก้วปุก                                         | กรรมการ       |
| 17. นางสาวฐิติรัตน์ ทองคำเปลว                                     | กรรมการ       |
| 18. นางสาวรุ่งพลอย สุคันธไชยวงศ์                                  | กรรมการ       |

- |                                  |                            |
|----------------------------------|----------------------------|
| 19. นางสาวพรทิพย์ สืบไม้         | กรรมการ                    |
| 20. นางสาวรัชฎาภรณ์ แก้วสืบ      | กรรมการ                    |
| 21. นางมนีกานต์ วังแสง           | กรรมการ                    |
| 22. ผู้อำนวยการกองบริหารงานวิจัย | กรรมการและเลขานุการ        |
| 23. นายจักรพงษ์ มาลีพัตร         | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| 24. นางสาวสิริทัญญา พามณี        | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

#### หน้าที่

1. ดำเนินการบริหารจัดการโครงการ ให้การจัดประชุมทางวิชาการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพสำเร็จลุล่วงด้วยดี
2. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2568



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภกร พงศบางโพธิ์)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา



## คำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ 830/2568

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาบทความวิชาการ  
ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11  
(The 11<sup>th</sup> Phayao Graduate Research Conference; PGRC 11)

ด้วยมหาวิทยาลัยพะเยา จะดำเนินการจัดประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11 (The 11<sup>th</sup> Phayao Graduate Research Conference; PGRC 11) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแผน ข ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะ และทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงต่อไป และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิชาการ ในการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11 (The 11<sup>th</sup> Phayao Graduate Research Conference; PGRC 11) ดังนี้

### คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- |                                                           |                  |
|-----------------------------------------------------------|------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์พลินไชย           | ประธานกรรมการ    |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตบุรุษชิน                     | กรรมการ          |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชณะ เตชคณา                         | กรรมการ          |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬารักษ์ ขอบใจกลาง              | กรรมการ          |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี              | กรรมการ          |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ธนรัตน์ รัตนพงศ์ธร | กรรมการ          |
| 7. ดร.วสพร ต้นประเสริฐ                                    | กรรมการ          |
| 8. นางมนีกานต์ วังแสง                                     | เลขานุการ        |
| 9. นางสาวจรุญโสภณสิทธิ์                                   | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 10. นางสาวปริญญ์ ใจสุข                                    | ผู้ช่วยเลขานุการ |

### คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

- |                                          |               |
|------------------------------------------|---------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย            | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์     | กรรมการ       |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี วงษ์มณฑา       | กรรมการ       |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ | กรรมการ       |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แพรรศรี  | กรรมการ       |
| 6. ดร.ชมพูนุช จิตติถาวร                  | กรรมการ       |

7. ดร.ณัฐรินทร์...



- |                              |                  |
|------------------------------|------------------|
| 7. ดร.ณัฐรินทร์ ปรีวงศ์กุลธร | กรรมการ          |
| 8. ดร.วิลาสินี เขมะปัญญา     | กรรมการ          |
| 9. นายจักรพงษ์ มาลีพัตร      | เลขานุการ        |
| 10. นางสาวรัชฎาภรณ์ แก้วสืบ  | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 11. นางสรญา จรัสโสภาสีทธิ    | ผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาบทความวิชาการ ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11 (The 11th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 11) มีดังนี้

1. พิจารณา ประเมินคุณภาพ และความเหมาะสมของบทความวิชาการและบทความวิจัย
2. ให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้บทความวิชาการและบทความวิจัย และให้คำแนะนำอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุง บทความวิชาการและบทความวิจัย
3. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2568



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุกกร พงศบางโพธิ์)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา



## คำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ 831/2568

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการวิพากษ์บทความวิชาการ  
ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11  
(The 11<sup>th</sup> Phayao Graduate Research Conference; PGRC 11)

ด้วยมหาวิทยาลัยพะเยา จะดำเนินการจัดประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11 (The 11<sup>th</sup> Phayao Graduate Research Conference; PGRC 11) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแผน ข ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะ และทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงต่อไป และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการวิพากษ์บทความวิชาการ ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11 (The 11<sup>th</sup> Phayao Graduate Research Conference; PGRC 11) ดังนี้

### คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- |                                                           |                  |
|-----------------------------------------------------------|------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย           | ประธานกรรมการ    |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรูประชีวิน                   | กรรมการ          |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชณะ เดชคณา                         | กรรมการ          |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬารัตน์ ขอบใจกลาง              | กรรมการ          |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี              | กรรมการ          |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ธนรัตน์ รัตนพงศ์ธร | กรรมการ          |
| 7. ดร.วสพร ต้นประเสริฐ                                    | กรรมการ          |
| 8. นางมนีกานต์ วังแสง                                     | เลขานุการ        |
| 9. นางสรญา จรัสโสภาสีทธิ์                                 | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 10. นางสาวปริญญ์ ใจสุข                                    | ผู้ช่วยเลขานุการ |

### คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

- |                                          |               |
|------------------------------------------|---------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย            | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนาจรัตน์     | กรรมการ       |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี วงษ์มณฑา       | กรรมการ       |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แพรศรี   | กรรมการ       |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ | กรรมการ       |

6. ดร.ชมพูนุช...



- |                              |                  |
|------------------------------|------------------|
| 6. ดร.ชมพูนุช จิตติถาวร      | กรรมการ          |
| 7. ดร.ณัฐรินทร์ ปรีวงศ์กุลธร | กรรมการ          |
| 8. ดร.วิลาสินี เขมะปัญญา     | กรรมการ          |
| 9. นายจักรพงษ์ มาลีพัตร      | เลขานุการ        |
| 10. นางสาวรัชฎาภรณ์ แก้วสืบ  | ผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการวิพากษ์บทความวิชาการ ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11 (The 11th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 11) มีดังนี้

1. วิพากษ์การนำเสนอผลงานวิชาการ ให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้บทความวิชาการและบทความวิจัย และให้คำแนะนำอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุง บทความวิชาการ และบทความวิจัย
2. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2568



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุกกร พงศบางโพธิ์)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา



# PGRC11

## PHAYAO GRADUATE RESEARCH CONFERENCE



กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา  
โทร. 0 5446 6666 ต่อ 1047-8 โทรสาร 0 5446 6714  
[www.dra.up.ac.th](http://www.dra.up.ac.th)