



วารสารวิชาการ ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

JOURNAL OF ARTS AND SCIENCE
CHAIYAPHUM RAJABHAT UNIVERSITY

ISSN : 2408-0993(Print)

ISSN : 2730-1486(Online)

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2569

Volume 13 Number 1 January - June 2026





วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2569)



สารจากคณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เผยแพร่วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2569) ซึ่งเป็นพื้นที่ทางวิชาการสำคัญในการส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเผยแพร่ผลงานวิจัย ตลอดจนผลงานวิชาการที่มีคุณภาพของคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ และนักศึกษาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

วารสารฉบับนี้สะท้อนพันธกิจของคณะในการขับเคลื่อนงานวิชาการให้มีคุณภาพ เป็นระบบ และสอดคล้องกับมาตรฐานการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติ โดยวารสารได้รับการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ Thai Journal Citation Index Centre: TCI ให้อยู่ในฐานข้อมูลวารสารกลุ่มที่ 2 อย่างต่อเนื่อง อันแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของกระบวนการบรรณาธิการ การประเมินบทความโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และการบริหารจัดการวารสารตามหลักวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ

อย่างไรก็ตาม คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์มิได้หยุดอยู่เพียงความสำเร็จในปัจจุบัน หากแต่มุ่งมั่นยกระดับคุณภาพวารสารอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านมาตรฐานการตีพิมพ์ ความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการวารสาร คุณภาพและความหลากหลายของบทความ เครือข่ายผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิจัย ตลอดจนการส่งเสริมการนำผลงานวิชาการไปใช้ประโยชน์และการอ้างอิงในวงวิชาการ เพื่อพัฒนาวารสารให้ก้าวสู่การรับรองในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1 ในอนาคต

ในนามของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ขอขอบคุณกองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ ผู้เขียนบทความ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้ร่วมแรงร่วมใจพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพ ได้รับความเชื่อมั่นจากแวดวงวิชาการ และเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับมาตรฐานงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ความร่วมมือของทุกภาคส่วนคือพลังสำคัญที่ทำให้วารสารสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

ท้ายที่สุดนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้า การต่อยอดองค์ความรู้ และการพัฒนางานวิจัยของนักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป อีกทั้งจะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนคุณภาพงานวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิและประเทศให้ก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริศักดิ์ อาจริชัย
คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ



สารจากบรรณาธิการ

วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2569) ฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิจัยที่ผ่านการพิจารณาและได้รับการคัดเลือกให้ตีพิมพ์ จำนวน 10 บทความ ซึ่งกองบรรณาธิการให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre: TCI) โดยทุกบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผ่านกระบวนการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างเข้มข้น โปร่งใส และเป็นธรรม ภายใต้หลักจริยธรรมการตีพิมพ์ เพื่อให้มั่นใจว่าบทความที่เผยแพร่มีคุณภาพ ความถูกต้องทางวิชาการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ได้อย่างแท้จริง

ในนามของบรรณาธิการ ข้าพเจ้าและกองบรรณาธิการมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพวารสารอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านมาตรฐานการบริหารจัดการวารสาร การพัฒนากระบวนการพิจารณาบทความ การยกระดับคุณภาพของผลงานตีพิมพ์ การขยายเครือข่ายผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เขียนบทความ ตลอดจนการส่งเสริมการอ้างอิงผลงานวิชาการ เพื่อยกระดับวารสารให้ก้าวสู่ฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1 และเพิ่มศักยภาพในการเป็นวารสารวิชาการที่ได้รับการยอมรับในวงกว้างยิ่งขึ้น ท้ายที่สุดนี้ ขอขอบคุณนักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความไว้วางใจส่งผลงานวิชาการเข้ารับการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้สละเวลาและอุทิศความรู้ความสามารถในการประเมินบทความ ตลอดจนกองบรรณาธิการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่ร่วมกันขับเคลื่อนวารสารให้ดำเนินงานตามมาตรฐานวิชาการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า การสร้างองค์ความรู้ และการต่อยอดงานวิจัยของนักวิชาการ นักวิจัย และผู้สนใจทุกท่าน พร้อมทั้งเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพงานวิชาการของประเทศให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมภารธรรณ ติโลศรีไข

บรรณาธิการ

สารบัญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7	1
School Administrators' Transformational Leadership Affecting Teachers' Work Motivation in School under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7	
นริศรา ปินาธา	Narissara Pinatha
บรรจบ บุญจันทร์	Banjob Boonchan
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3	16
The Relationship Between the Instructional Leadership of School Administrators and the Effectiveness of Schools Under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3	
ปิยะนัฐ โพธิ์หนอง	Piyanut Phonong
สรฤดี ดีปุ	Sanrudee Deepu
ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3	31
The Relationship between the Role of Administrators and Work Motivation of Teacher under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3	
วรรณสิริ ขันดี	Wansiri Khantee
สรฤดี ดีปุ	Sanrudee Deepu

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 The Relationship between Emotional Quotient of School Administrators and Teachers’ Work Motivation under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 ธนาพร วายประโคน สรฤดี ดีปู	46
ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 The Relationship between the Administrative Skill in the 21 st Century Of School Administrators and Learning Organization of School under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2 ชัยศิริ จิรกาญจนา สรฤดี ดีปู	61
การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ านครราชสีมา เขต 1 The Application of Good Governance Principles in School Administration under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 1 พงษ์พันธุ์ เสี่ยงมงคล สุวิมล ตั้งประเสริฐ	76
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 The Relationship between the Ethical Leadership of School Administrators and Happy Organization of Schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 นิรันดร์ เพียรชนะ สรฤดี ดีปู	91

ผลการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ หน่วยการเรียนรู้ การออกแบบและเขียนโปรแกรม อย่างง่าย ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	106
The result of Unplugged Coding learning management in the learning unit Simple Programming and Design on computational thinking skills of Grade 6 students	
ชลิดา พิงชัยภูมิ	Chalida Pingchaiyaphum
ลักขณา สุกใส	Luckhana Suksai
สิริศักดิ์ อาจิวชัย	Sirisak Artwichai
ผลการจัดการเรียนรู้โดยการสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7E) ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิกที่มีต่อทักษะ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการ และมโนคติทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	121
The Effects of 7-Step Inquiry Learning (7E) combined with Graphic Organizer Technique on integrated Science Process Skills and Scientific Concepts of Eleventh-Grade Students	
ศุทธิณี อัมพวา	Sutthini Amphawa
นฤมล ภูสิงห์	Narumol Pusing
สิริศักดิ์ อาจิวชัย	Sirisak Artwichai
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7	136
The Relationship between the Innovative Leadership of School Administrators and School Effectiveness under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7	
วัชรินทร์ อุปัชฌาย์	Watcharin Upatcha
สรรฤดี ดีปุ	Sanrudee Deepu

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

School Administrators' Transformational Leadership Affecting Teachers' Work

Motivation in School under Nakhon Ratchasima Primary

Educational Service Area Office 7

นริศรา ปินาธา^{1*} และบรรจบ บุญจันทร์²

Narissara Pinatha^{1*} and Banjob Boonchan²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : narissara.2100@gmail.com

Received: 8 August 2025, Revised: 24 September 2025, Accepted: 30 September 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 320 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_2) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 75.30

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were to study the 1) teachers' work motivation level, 2) school administrators' transformational leadership level, and 3) school administrators' transformational leadership affected teachers' work motivation. The sample used in this research consisted of 320 teachers in the schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, academic year 2025. The sample size was stratified random sampling method by using size of schools as strata. The research instrument was a questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results revealed as follow: 1) Teachers' work motivation level, overall was at a high level. It was found that most were at a high level. 2) School administrators' transformational leadership level, overall was at a high level. It was found that most were at a high level. 3) School administrators' transformational leadership affected teachers' work motivation had a statistically significant effect on intellectual stimulation and individualized consideration at the .01 level. These aspects could explain the variance in the motivation of teachers by 75.30%.

Keywords: Transformational leadership, Work motivation

1. บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีจุดเน้นให้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวคือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพของตนอย่างแท้จริง ปัจจุบันพบว่าไทยประสบความสำเร็จในหลายด้าน และมีอีกหลายด้านยังประสบปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในระยะต่อไป ทั้งด้านโอกาสทางการศึกษา ด้านคุณภาพการศึกษา ด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้ปัจจัยงบประมาณทางการศึกษา

การปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาของครูในสถานศึกษาให้ได้ตามวิสัยทัศน์นั้น ต้องมุ่งเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการจัดการเรียนรู้ และบูรณาการ ในด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ซึ่งการจะให้การศึกษาก่อให้เกิดพัฒนานั้นให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดนั้นย่อมต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างแท้จริง ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารองค์การ ซึ่งการที่ครูสามารถปฏิบัติงานทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน หรือภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ได้อย่างเต็มความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าครูมีความเต็มใจที่จะทำงานมากน้อยเพียงใด ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ดี ตรงกับความพึงพอใจหรือความต้องการของครู สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้ครูนั้นสนใจ และความเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น แรงจูงใจจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานสามารถส่งเสริมให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเชิงบวกในการปฏิบัติงานเป็นแรงผลักดัน และกระตุ้นให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ จนส่งผลให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย (สรายุทธ ชูยก, 2565) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูในสถานศึกษาให้มีกำลังใจ ตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา เนื่องจากครู และบุคลากรทาง การศึกษาเป็นผู้นำนโยบาย และหลักสูตรไปปฏิบัติ จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญคือขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจที่ดี (สุรพล เพชรไกร, 2554)

แต่จากการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) พบว่า ครูบางส่วนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีภาระงานที่มากเกินไปไม่สามารถสอนได้อย่างเต็มที่ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานมีอย่างจำกัด และการได้รับมอบหมายภาระงานบางครั้งไม่สอดคล้องกับ ความถนัด และความสนใจของบุคคล ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูแต่ละคนมีเวลา ในการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้้อยลง จึงกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนลดลง (สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2568) จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาในด้านการปฏิบัติงานของครู คือแรงจูงใจ และความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยที่ได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือ ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุจุดมุ่งหมาย ขององค์การ สรุปคือภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่กำหนดขึ้น เพื่อนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถดำเนินการ ปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557)

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากอีกประการหนึ่งก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตาม สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้สูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวังไว้ตั้งแต่ต้น และเป็นภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดใในสภาวะการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันในประเทศไทยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำองค์การ จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการ รวมกลุ่ม และจูงใจคน เพื่อให้ปฏิบัติตามในการแก้ปัญหาต่างๆ กระตุ้นให้คนในองค์การเกิดแรงบันดาลใจ เชื่อมั่นว่า ผู้นำสามารถนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันถ้าผู้บริหารขาดภาวะความเป็นผู้นำ ด้านการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้การบริหารงานในองค์การและการทำงานของครูขาดประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ด้าน การเรียน และด้านผู้เรียนไม่มีคุณภาพเพียงพอ ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในด้านการสร้าง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556)

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับรูปแบบการบริหารงานเพื่อให้ครูในสถานศึกษาตั้งใจ และเต็มใจ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังร่างกาย และกำลังแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2.2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3. สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

Herzberg, Mausner and Synderman (1959) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านเงินเดือน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

Bass and Avolio (1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงความสามารถในการจัดการ ส่งเสริมและกระตุ้นผู้ตามให้เกิดจิตสำนึก ยกย่องความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าที่ได้ปรารถนาไว้ และสามารถพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเปลี่ยนแปลงความเชื่อ และทัศนคติของผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้ผู้ตามเกิดการตระหนักรู้ในการกิจ และ

วิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยผ่านองค์ประกอบของ พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภูวิศ สิงสีดา (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 99.30

เพ็ญจันทร์ โคตรอ่อน (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ร่วมกันมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 54.50

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,878 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ ซึ่งมีลักษณะคำถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีลักษณะคำถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967)

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในเอกสาร งานวิจัย วารสาร แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha -coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ดังต่อไปนี้ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .966 และ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .968

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง จากนั้นตรวจสอบความ

ถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยใช้หลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation) และสร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

6.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านเงินเดือน และผลตอบแทน	4.22	0.72	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.12	0.76	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.34	0.68	มาก
4. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.37	0.61	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.25	0.65	มาก

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
6. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.24	0.74	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	4.33	0.69	มาก
รวม	4.27	0.59	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.01	0.72	มาก
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.25	0.65	มาก
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.07	0.67	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.37	0.56	มาก
รวม	4.17	0.54	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.72)

6.3 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X _{tot}	Y _{tot}
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	1					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₂)	.445**	1				
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₃)	.565**	.766**	1			
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X ₄)	.383**	.736**	.763**	1		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X _{tot})	.736**	.870**	.918**	.837**	1	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y _{tot})	.437**	.850**	.726**	.748**	.813**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในระดับ มาก ($r_{xy} = .813$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .766$) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลกับด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .763$) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลกับด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .736$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = .565$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญากับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = .445$) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลกับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = .383$)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	สัมประสิทธิ์ การถดถอยจาก	Collinearity			
	จากคะแนนดิบ ไม่ปรับมาตรฐาน (b)	คะแนนมาตรฐาน (β)	t	p	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.465		3.52**	.001		
ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา (X ₂)	0.601	0.652	15.86**	.000	.458	2.184

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	สัมประสิทธิ์	t	p	Collinearity	
	การถดถอย	การถดถอยจาก			Tolerance	VIF
	จากคะแนนดิบ ไม่ปรับมาตรฐาน (b)	คะแนนมาตรฐาน (β)				
ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล (X_4)	0.287	0.268	6.53**	.000	.458	2.184
R = .869, R ² = .755, Adjusted R ² = .753, F = 42.611, S.E. _{est} = .295, p = .000						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่า Tolerance เท่ากับ .458 และค่า VIF เท่ากับ 2.184 โดยเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ ค่า Tolerance มากกว่า .10 และ ค่า VIF ต่ำกว่า 10 ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เท่ากับ .869 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 75.30

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยสามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (Unstandardized score)

$$\hat{Y} = 0.465 + .601 (X_2) + .287 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized score)

$$\hat{Z}_y = .652X_2 + .268X_4$$

7. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยนำเสนอสรุป และอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

7.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

7.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

7.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เป็น .869 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 75.30

8. อภิปรายผล

8.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญต่อครู และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความต้องการจะทำงานด้วยความตั้งใจจริง พยายามและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เมื่องานสำเร็จเกิดความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในตัวเอง ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายต่อไป สอดคล้องกับแนวของชัยเสถียร พรหมศรี (2561) ที่เสนอว่า การทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจจะช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดกลยุทธ์ และแนวทางใช้การจูงใจพนักงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของภูวดี สิงสิดา (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของณัฐพัชร วรพงศ์พัชร, ณัฐนรี จุฑาวรรณ และชนมณีกานต์ เสฏฐวุฒิสุนันท์ (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนิสา ไชยประสิทธิ์ (2567) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

8.2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร เป็นผู้ที่สามารถสร้างอิทธิพลต่อความคิด การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคล แสดงออกอย่างชัดเจน ทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตาม หุ่่มเท่่าล้่งกายก้าล้่งใจ เพื่อเป็นการดึงเอาศักยภาพของครูออกมาให้ได้อย่างสูงสุด จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจ กระตุ้นให้ครูปฏิบัติตามในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาให้มีมาตรฐานตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของภูวิศ สิงสีดา (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรตณัย มุลาสิ (2566) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างบารมีตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรณพ รักดิชน (2567) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของBass and Avolio (1994) ที่เสนอว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงความสามารถในการจัดการ มีแนวโน้มกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้สูงขึ้นจากที่คาดหวัง และเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในสภาวะการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน

8.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 75.3 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ครูมีความต้องการที่จะหาวิธีการหรือแนวทางที่เหมาะสมแก่การแก้ปัญหา มีการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ของครูแต่ละคน และกระตุ้นให้ครูสนใจที่จะพัฒนาความสามารถ และทักษะที่โดดเด่นของตนเองอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของลักขณา สักเซิมหาร (2563) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของภูวิศ สิงสิดา (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนกชนม์ ธรรมการ (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็งจันทร์ โคตรอ่อน (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อกำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรในสถานศึกษา

9.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร แสดงออกถึงความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

9.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน เชื่อมมั่นในตัวครู เพื่อพัฒนาครูให้ก้าวหน้า ในงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

9.2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

9.2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

9.2.4 ควรมีการศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

10. เอกสารอ้างอิง

ชนกชนม์ กรรมกร. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาค* *วรรณคดี*. 10(2) : 401-417.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์, ณัฐนรี จุฑาพรรณ และชนมณีกานต์ เสฎฐวุฒิสุนันท์. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จังหวัด ตรัง *สุราษฎร์ กาญจนบุรี. วารสารพุทธาเซียนศึกษา*. 8(2) : 9-20.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พชรดนัย มุลาตี. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*. 17(1) : 33-46.

เพ็งจันทร์ โคตรอ่อน. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*. 5(2) : 637-653.

ภูวิศ สิงสิดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 19(85) : 97-102.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัย และแนวทางการพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลักขณา สักเข็มหาร. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สรายุทธ ชูยก. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- สุนิสา ไชยประสิทธิ์. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2*. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*. 7(3) : 261-275.
- สุรพล เพชรไกร. (2554). *เทคนิคการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : เทียนวัฒนาพรินติ้ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. บริษัทพรินทิงกราฟฟิค จำกัด. สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2568. จาก <https://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1540>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2568. จาก <https://www.korat7.go.th>
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี และนวัตกรรมการพัฒนาร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- อรณพ ภัคดิชน. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์*. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*. 8(1) : 181-192.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformation leadership*. California : Sage.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Synderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York : John Wiley.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal for Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing and attitude scale, in attitude theory and measurement*. New York : John Wiley & Son.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
The Relationship Between the Instructional Leadership of School Administrators
and the Effectiveness of Schools Under
the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3

ปิยะนัฐ โพธิ์โหนด^{1*} และ สรรฤดี ดีปุ²

Piyanut Phonong^{1*} and Sanrudee Deepu²

^{1*,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1*,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima, Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : Nutnrru@gmail.com

Received: 7 January 2026, Revised: 21 May 2026, Accepted: 10 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 313 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 29 คน ครูผู้สอน 284 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (1970) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของภาวะผู้นำเชิงวิชาการเท่ากับ 0.98 และประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .793$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ, ประสิทธิภาพ

Abstract

This research aimed to study: 1) the instructional leadership of school administrators, 2) school effectiveness, and 3) the relationship between the instructional leadership of school administrators and school effectiveness under the Office of Chaiphum Primary Educational Service Area 3. The sample consisted of 313 school administrators and teachers comprising 29 school administrators and 284 teachers. under the Office of Chaiphum Primary Educational Service Area 3 in academic year 2024, Stratified random sampling was used, with school districts serving as strata, and sample size was determined using the Krejcie and Morgan (1970) table. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with an overall reliability of 0.98 for the instructional leadership scale and 0.98 for the school effectiveness scale. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The findings revealed that: 1) The instructional leadership of school administrators overall was at a high level, with the highest mean dimension being the establishment of school goals, vision, and mission. 2) School effectiveness overall was at a high level, with the highest mean dimension being the ability to adapt and improve schools. 3) The relationship between instructional leadership and school effectiveness overall showed a statistically significant positive correlation at a relatively high level (the .01 level), with a correlation coefficient of .793.

Keywords : Relationship, Instructional leadership, School Effectiveness.

1. บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาถือเป็นการกิจสำคัญในการยกระดับศักยภาพของประเทศ ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในมิติเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสนับสนุนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ขณะเดียวกัน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ยกระดับคุณภาพสถานศึกษา และเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566 ข) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ที่มุ่งพัฒนาทุนมนุษย์และให้ความสำคัญต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพอย่างยั่งยืน

(สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) นอกจากนี้ นโยบายรัฐบาลด้านการศึกษายังให้ความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหาร การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการในการบริหารจัดการการเรียนรู้ของครูและนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ จากนโยบายและแผนระดับชาติข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงจุดเน้นร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารจัดการวิชาการของสถานศึกษา โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพครูการจัดการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566 ข)

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนถือเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา และมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องกำกับดูแลการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด ตลอดจนให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงมีบทบาทในการกำกับและควบคุมการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการจัดการศึกษาให้ได้ มาตรฐานจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้บริหารโดยตรง ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก) ชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษามีจุดเริ่มต้นจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงวิชาการได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ Hallinger and Murphy (1985) ได้เสนอแบบจำลองที่ครอบคลุมบทบาทของผู้บริหารตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารหลักสูตร การพัฒนาครู การนิเทศการสอน และการประเมินผล สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Weber (2002) และ Hughes (1997) ที่พบว่าสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิชาการในระดับสูง มักมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับสูงและมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ Chel (2001) ยืนยันว่าภาวะผู้นำเชิงวิชาการ มีนัยสำคัญต่อคุณภาพสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งย่อมส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพของกระบวนการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยตรง ภายใต้บริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความซับซ้อนและท้าทายยิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคตของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 จนถึงปัจจุบัน ยืนยันว่า ภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งของผู้บริหารเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา เนื่องจากมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประสิทธิผลของสถานศึกษาถือเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการศึกษา การพัฒนาทักษะชีวิต การเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อสังคม และประสิทธิภาพการบริหารภายในองค์กร ซึ่งล้วนต้อง

อาศัยภาวะผู้นำที่สามารถกำหนดทิศทางการวิชาการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ Leithwood, Day, Sammons, Harris, and Hopkins (2006) ชี้ให้เห็นว่าการบริหารเชิงวิชาการเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจมาศ หนูไชยทอง (2561) ที่พบว่าสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงมักมีระบบการบริหารที่ชัดเจน มีกระบวนการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ปัจจัยดังกล่าวจึงสะท้อนบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิชาการในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เป็นเขตพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งด้านภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ และสังคม ครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ จัตุรัส บำเหน็จณรงค์ หนองบัวระเหวเทพสถิต เนินสง่า และซับใหญ่ มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 163 แห่ง จากนโยบาย WE CHANGE MODEL ที่เน้นการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกกระดับ เพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวให้ทันกับเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น การใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน การดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ท่ามกลางความหลากหลายดังกล่าว ผู้บริหารจึงต้องมีบทบาทเชิงรุกและแสดงภาวะผู้นำเชิงวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับสถานศึกษาของตน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3, 2567)

ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์มาสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในเขตพื้นที่ รวมถึงเสนอแนะแนวทางในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งหน่วยงานต้นสังกัด นักวิชาการ และสถานศึกษาทั่วไปที่ประสงค์จะพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำเชิงวิชาการอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

3. สมมติฐาน

ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

วิโรจน์ สารัตนะ (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานวิชาการโดยให้บุคลากรโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

รัตนา ดวงแก้ว (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่นอกจากให้ความสำคัญกับหลักสูตรและการเรียนการสอนแล้วยังต้องจัดการองค์การให้มีวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 และสร้างความไว้วางใจให้ครูและนักเรียนได้แสดงความคิดสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา การบริหารหลักสูตรและการสอน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้การนิเทศการศึกษา และการวัดและประเมินผล

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

พัชรินทร์ เปียนขุนทด (2562) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถ ในการผลิตนักเรียน ทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และสามารถผลิตนักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

วรวิญญู พัววิสิทธิ์ (2566) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการบริหารหรือดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนจนเกิดผลลัพธ์ที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความพึงพอใจในการ

ทำงานของครู ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานซึ่งเป็นประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการร่วมกันบริหารจัดการและดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วุฒิพร กัณท์ศรี (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิราพร ศรีผาโคตร (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ทั้งสิ้น 1,686 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 163 คน ครูผู้สอน 1,523 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 313 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 29 คน ครูผู้สอน 284 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ 26 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ 22 ข้อ

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

สร้างเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถามโดย ศึกษาตำรา เอกสาร หลักการ แนวคิด ของนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานการศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา นำไปตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง ตั้งแต่ 0.60-1.00 ค่าความเที่ยงตรงถือว่าใช้ได้ตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดย นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ปรากฏว่า ความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู พร้อมด้วยแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์โดยใช้ Google forms ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง ซึ่งจะติดต่อทางโทรศัพท์ และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation: S.D.) เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) โดยมีเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 = มากที่สุด, 3.51-4.50 = มาก, 2.51-3.50 = ปานกลาง, 1.51-2.50 = น้อย, 1.00-1.50 = น้อยที่สุด

5.5.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ 0.80-1.00 = ระดับสูง, 0.60-0.79 = ระดับค่อนข้างสูง, 0.40-0.59 = ระดับปานกลาง, 0.20-0.39 = ระดับค่อนข้างต่ำ, 0.01-0.19 = ระดับต่ำ

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา	4.43	0.64	มาก
2. การบริหารหลักสูตร	4.38	0.65	มาก
3. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	4.41	0.64	มาก
4. การนิเทศการศึกษา	4.40	0.67	มาก
5. การวัดและประเมินผล	4.42	0.63	มาก
รวม	4.41	0.64	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ การวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.63) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.64) การนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.67) การบริหารหลักสูตร ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

6.2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.34	0.66	มาก
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.43	0.63	มาก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.45	0.60	มาก
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.42	0.64	มาก
รวม	4.41	0.63	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.63) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.64) และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

6.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
X_1	.418**	.537**	.597**	.612**	.669**
X_2	.374**	.524**	.603**	.656**	.666**
X_3	.374**	.575**	.580**	.578**	.649**
X_4	.372**	.544**	.599**	.610**	.655**
X_5	.392**	.645**	.649**	.647**	.718**
X	.456**	.666**	.715**	.733**	.793**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .793$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านกับประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตร (X_2) กับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษา (Y_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .656$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผล (X_5) กับ ด้านความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .649$) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นรายด้านกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นรายด้าน ด้านการนิเทศการศึกษา (X_4) กับด้าน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้าง ต่ำ ($r_{xy} = .372$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวัด และประเมินผล ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการบริหารหลักสูตรตามลำดับ

7.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไป ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาและด้านความสามารถในการผลิต นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับ ค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .793$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

8. อภิปรายผล

8.1 ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจ

เนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำเชิงวิชาการจึงจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การประสานงานและติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน การสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการพัฒนางานวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ยังมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยมีส่วนร่วมกับคณะครูและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและ วิสัยทัศน์ของงานวิชาการมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน มีการนิเทศติดตามให้กำลังใจและให้คำแนะนำครูส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนมีการวัดและประเมินผลการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อนำเอาผลมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Purkey and Smith (1983) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเป็นผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง ภาวะผู้นำเชิงวิชาการจึงสำคัญอย่างยิ่งต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วุฒิพร กัณฑ์ศรี (2562) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

8.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นปัจจัยสะท้อนความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษา แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการบรรลุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้เชิงประจักษ์ ซึ่งผลที่เกิดขึ้นนี้เป็นผลมาจากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและครอบคลุม ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ได้ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการดำเนินโครงการจำนวน 31 โครงการ ครอบคลุมเป้าหมายสำคัญ 15 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนำผลการทดสอบระดับชาติมาพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการนิเทศ ส่งผลให้สถานศึกษาในสังกัดได้รับการสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ การนิเทศติดตาม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาจึงสามารถดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูงขึ้น นอกจากนี้การดำเนินโครงการ

ยังสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การเป็นองค์กรคุณภาพ จัดการศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีสมรรถนะ และมีความสุข โดยมีการจัดสรรงบประมาณและสามารถเบิกจ่ายได้ครบร้อยละ 100 แสดงถึงความพร้อมด้านการบริหารจัดการ งบประมาณและการบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัด สามารถพัฒนาได้ตามมาตรฐานและบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยส่งผลให้สถานศึกษาในสังกัดมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย พร้อมทั้งสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมและแก้ไขปัญหาภายในได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินงานที่มีคุณภาพและนำข้อมูลไปใช้วางแผนพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ จิตรพร คำภูเขียว (2565) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานมาก เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ช่วยตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการ และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราพร ศรีผาโคตร (2563) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับมาก

8.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} .793$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำเชิงวิชาการแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการสอนของครูตลอดจนถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ยังสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการพัฒนางานวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาที่กำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการบริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน บริบทชุมชนและนโยบายการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งก็คือประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นเอง อีกทั้งยังเป็นการสะท้อนถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาที่ช่วยสร้างคุณภาพชีวิตและพัฒนาทั้งผู้เรียนและสถานศึกษาให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Purkey and Smith (1983) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมากต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา คุณภาพการ

สอนของครูและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราพร ศรีผาโคตร (2563) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง

9.1.2 ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ รวมถึงด้านการวัดและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบาย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลที่โปร่งใส และใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

9.1.3 ด้านการบริหารหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานและบริบทของผู้เรียน รวมทั้งนิเทศ ติดตาม และพัฒนาศักยภาพครูในการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

9.1.4 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สถานศึกษาควรพัฒนานโยบายและหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ และสนับสนุนครูในการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนตามบริบทของผู้เรียน

9.1.5 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สถานศึกษาควรมุ่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยพัฒนาผลการประเมินระดับชาติ ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ สนับสนุนการสร้างผลงานของผู้เรียน และเพิ่มโอกาสการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิชาการด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ และการ

สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ครอบคลุมองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างรอบด้าน

9.2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

9.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

9.2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

10. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546 ก). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2566 ข). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.

กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

จิตราพร คำภูเขียว. (2565). บรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิราพร ศรีผาโคตร. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

เบญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พัชรินทร์ เปียนขุนทด. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

รัตนา ดวงแก้ว. (2561). ภาวะผู้นำการเรียนการสอน: นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.

นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วรวิทย์ พัววิสิทธิ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของโรงเรียน

- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2557). *กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษา: กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วุฒิพร กัณห์ศรี. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (2567). *รายงานแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. <https://www.chaiyaphum3.go.th/>
- Chell, J. I. (2001). *The role of instructional leadership: A summary of a master's project*. <http://www.ssta.sk.ca/research/leadership>
- Hallinger, P. & Murphy, M. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), pp. 217–247.
- Hughes, J. (1997). Teaching and learning strategies. *Journal of Education Research*, 45(2), pp. 120–135.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), pp. 607–610.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*. DfES Publications. London: DfES Publications.
- Purkey, S. C. & Smith, M. S. (1983). Effective schools: A review. *Elementary School Journal*, 83(3), pp. 23–34.
- Weber, M. (2002). *The theory of social and economic organization*. New York: Oxford University Press.

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

The Relationship between the Role of Administrators and Work Motivation of
Teacher under Nakhon Ratchasima
Primary Educational Service Area Office 3

วรรณสิริ ขันดี^{1*} และสรรฤดี ดีปุ²

Wansiri Khantee^{1*} and Sanruddee Deepu²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education,

Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : pongp3304@gmail.com

Received: 14 January 2026, Revised: 30 May 2026, Accepted: 15 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีงบประมาณ 2568 จำนวน 322 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตรฐาน ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การกำกับ ติดตามและประเมินผล 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความรับผิดชอบ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .819

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to study 1) The Role of Administrators, 2) Work Motivation of Teachers in School, and 3) the relationship between the Role of Administrators and Work Motivation of Teachers in School under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. The research employed a survey method. The sample consisted of 322 school administrators and teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 in the fiscal year 2025. Stratified random sampling was used, with school size as the strata, and the sample size was determined using the Krejcie and Morgan table. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research findings revealed that: 1) The Role of Administrators, overall, was at a high level. When considered by dimension, most were at the highest level, with the dimension having the highest mean being evaluation. 2) The Work Motivation of Teacher, overall, was at the highest level. When considered by dimension, most were at the highest level, with the dimension having the highest mean being responsible. 3) The relationship between The Role of Administrators and Work Motivation, overall, showed a positive correlation at a moderately high level, statistically significant at the .01 level, with a correlation coefficient of .819.

Keywords : Relationship, Role of administrators, Work Motivation of Teachers.

1. บทนำ

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของการขับเคลื่อนสังคม และเศรษฐกิจให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน ภารกิจหลักของสถานศึกษา คือการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและมีคุณค่า การขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างแท้จริง บทบาทผู้บริหาร

สถานศึกษาในการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะแรงจูงใจที่ดีเปรียบเสมือนพลังขับเคลื่อนที่ช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทুমเท และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและศักยภาพอย่างสูงสุด และการมีแรงจูงใจที่เหมาะสมยังนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรอบด้าน สอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม (อรุณรัตน์ สีสบุตร, 2566)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกหลักที่เชื่อมโยงระหว่างผู้ขับเคลื่อนนโยบายกับผลลัพธ์ที่สะท้อนออกมาในรูปแบบของคุณภาพผู้เรียน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผนตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนร่วมกับบุคลากรและชุมชนเพื่อให้การบริหารงานบรรลุ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์นโยบายรัฐที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู แรงจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนภายในที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจและมีผลงานที่มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสรรค์และเสริมแรงจูงใจให้แก่ครู โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การให้การสนับสนุนทางวิชาชีพ การสร้างขวัญกำลังใจ และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู แต่ยังมีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนโดยรวม (Herzberg, 1966)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีลักษณะเป็นการบริหารแบบองค์รวมที่ครอบคลุม ทั้งด้านนโยบาย การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน การจัดการศึกษาในปัจจุบัน ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาด้านขวัญกำลังใจเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3, 2568) โดยมีครูเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาของภาครัฐไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข การจัดการศึกษาในปัจจุบัน ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาด้านขวัญกำลังใจเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษานำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครูเพิ่มมากขึ้น เกิดความสำเร็จต่อองค์กร รวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจที่ดีต่อครู

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 3
- 2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 3
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 3

3. สมมติฐาน

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

วัชรภรณ์ คงเกิด (2561) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการจัดการศึกษามีกระบวนการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากร โดยกำกับติดตามและมีกระบวนการประเมินผลการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อการจัดการการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

ธัชพนธ์ ไสยาสน์ (2562) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การมีหน้าที่เป็นผู้นำองค์กร โดยการใช้ความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ พัฒนาองค์กรให้เกิดความเจริญงอกงาม กำหนดนโยบายวางแผนการทำงานในด้านกำกับ ควบคุมการทำงาน และมีกระบวนการในการพัฒนาและประเมินผลบุคลากรที่หลากหลายระดมทรัพยากรโดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากร เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน

ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หน้าที่และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนและกำหนดนโยบาย มีกระบวนการที่ส่งเสริมสนับสนุน ครูและบุคลากร การกำกับและติดตาม ประเมินผล ในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สุรลักษ์ ป้องแพง (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แรงผลักดันหรือกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการของบุคคลในการตอบสนองต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน โดยการพิจารณาแรงจูงใจจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ปิยวรรณ งามสง่า (2564) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แรงผลักดันจากภายนอกและภายในให้บุคคลกระตือรือร้นกระทำสิ่งต่างๆหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีทิศทางไปสู่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจของบุคคล

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการทำงานอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความทุ่มเท ตั้งใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วชิษฐ์พล รอบจังหวัด (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาณุเดช กลิ่นกระโทก (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้านพบว่า ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีงบประมาณ 2568 ทั้งสิ้น 1,992 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 322 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษา เป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 4 องค์ประกอบ 22 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 4 องค์ประกอบ 20 ข้อ

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

สร้างเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถามโดย ศึกษาตำรา เอกสาร หลักการ แนวคิด ของนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานการศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นำไปตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาคัดชั้น ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งค่า IOC อยู่ ระหว่าง 0.50-1.00 ค่าความเที่ยงตรงถือว่าใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนปรากฏว่า ความเชื่อมั่นบทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.89 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.90

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์โดยใช้ Google forms ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง ซึ่งจะติดต่อทางโทรศัพท์ และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5.1 การวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เถกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556)

5.5.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยมีทิศทางของความสัมพันธ์

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การวางแผนและการกำหนดนโยบาย	4.67	0.52	มากที่สุด
2. การประสานงาน	4.74	0.51	มากที่สุด
3. การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากร	4.79	0.46	มากที่สุด
4. การกำกับ ติดตามและประเมินผล	4.80	0.48	มากที่สุด
รวม	4.73	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การกำกับ ติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.48) รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.46) การประสานงาน ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.51) และการวางแผนและการกำหนดนโยบาย ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

6.2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.66	0.54	มากที่สุด
2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.81	0.46	มากที่สุด
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.83	0.44	มากที่สุด
4. ความรับผิดชอบ	4.84	0.43	มากที่สุด
รวม	4.78	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.43) รองลงมา ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.44) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.46) และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
X_1	.626**	.620**	.737**	.606**	.672**
X_2	.704**	.725**	.686**	.689**	.766**
X_3	.698**	.741**	.723**	.712**	.784**

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X ₄	.728**	.755**	.723**	.703**	.795**
X	.864**	.933**	.948**	.938**	.819**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .819

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นรายด้าน พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโดย ภาพรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์สูงที่สุด โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .948$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมกับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ (Y₄) โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .938$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ บทบาท ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ (Y₁) โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .864$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การกำกับ ติดตามและประเมินผล รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากร การประสานงาน ด้านความรับผิดชอบ และการวางแผนและการกำหนดนโยบาย ตามลำดับ

7.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบรองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ซึ่งสรุปผล

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .819

8. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและสรุปผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 นำมาอภิปรายผล ดังนี้

8.1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การกำกับ ติดตามและประเมินผล ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดชัดเจนในการประเมินผลเพื่อให้ เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธนพล เปรมกมล (2565) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินภายนอก รวมถึงการควบคุม ติดตาม และประเมินผลทั้งทางตรงและทางอ้อม พร้อมนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และกำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของเบญจวรรณ ช่อชู และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2562) ที่ได้วิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนวิชูทิศ สำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับแนวคิดของ Castetter (1986) กล่าวว่า การกำกับ ติดตาม และประเมินผล เป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ตามเกณฑ์และรายละเอียดที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจน และเป็นธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐรี คันสร (2566) ได้วิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านติดตามและประเมินผล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

8.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากเนื่องจากครูได้รับการสนับสนุนและแนะแนวจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานของตน วิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง นำไปสู่การปรับปรุงแผนความก้าวหน้าส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามเป้าหมายและมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุดสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) ที่กล่าวว่า แรงกระตุ้นที่ครูได้รับจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งการสนับสนุนด้านการเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และวิชาชีพ รวมถึงการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ทำให้ครูสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง และปรับปรุงแผนความก้าวหน้าส่วนบุคคลอย่างเหมาะสมส่งผลให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามเป้าหมายและมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับแนวคิดของ ชุติมา สุภาวะไตร (2565) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ กล่าวว่า ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ โดยมีการวางแผนและติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ ผ่านการประเมินความสามารถและพฤติกรรม เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่งผลให้ครูสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง ปรับปรุงแผนความก้าวหน้าส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสม และก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามเป้าหมายและมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษงศรีรอด) (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน อยู่ในระดับมาก

8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ($r_{xy} = .819$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ชัดเจน และเป็นระบบ ส่งผลให้ครูได้รับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงาน มีความเข้าใจเป้าหมายและความคาดหวังของตนเอง อย่างชัดเจน ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และสร้างแรงจูงใจการทำงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Hasan et al. (2024) พบว่า การกำกับ ติดตาม เชิงวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความเป็น

มืออาชีพของครู เมื่อผู้อำนวยการสนับสนุนและติดตามครูอย่างต่อเนื่อง พร้อมสร้างแรงจูงใจ ครูจะสามารถพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานวิชาชีพสูงขึ้น ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้นและสอดคล้องกับการวิจัยของ จิตตวดี โพธิณี (2561) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูพบว่ามีส่วนร่วมในการประเมินความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามกรอบมาตรฐาน 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นในการสอนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

9.1.2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ ชัดเจน และต่อเนื่อง

9.1.3 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนและการกำหนดนโยบาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการวางแผนและการกำหนดนโยบายอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษาและสนับสนุนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ และศักยภาพของครู จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

10.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

10.2.3 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

10. เอกสารอ้างอิง

- จิตตวดี โพนินิล. (2561). การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒน และสถิติการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุตินา สุภาวะไทร. (2565). การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐรี คันสร. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนพล เปรมกมล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธัชพนธ์ ไสยาสัน. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เบญจวรรณ ช่อชู, และ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการ

บริหารงานวิชาการในโรงเรียนวิสุทธิศ สำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว
จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภาณุเดช กลิ่นกระโทก. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วัชรภรณ์ คงเกิด. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี.

วลีษฐ์พล รอบจังหวัด. (2562). บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรพล ป้องแพง. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่จอกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อรุณรัตน์ สีหบุตร. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามสวนสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยี
อีสเทิร์น. 20(1) : 143-161.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 (2568). รายงานแผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2567. จาก
<https://www.korat3.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2551). คู่มือการประเมินผลภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐาน

ศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.

Castetter, W. B. (1986). *The personnel function in educational administration* (3rd ed.). Macmillan Publishing Company.

Hasan, M. K., Tiara Hutamy, E., Supatminingsih, T., Ahmad, M. I. S., Aeni, N., & Dzhelilov, A. A. (2024). The role of entrepreneurship education in the entrepreneurial readiness of generation Z students: Why do digital business literacy and financial literacy matter? *Cogent Education*. 11(1) : 204-225.

Herzberg, F. (1966). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons : New York.

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

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
The Relationship between Emotional Quotient of School Administrators
and Teachers' Work Motivation under Buriram Primary Educational
Service Area Office 2

ธนาพร วายประโคน^{1*} และสรรรุติ ดีปุ²

Thanaporn Waiprakhon¹ and Sanrudee Deepu²

^{1,2*} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2*} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima
30000, Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : tomrintang@gmail.com

Received: 5 February 2026, Revised: 28 May 2026, Accepted: 3 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 338 คน โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นภูมิโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีทักษะทางสังคม 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .974

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to study 1) The emotional quotient of school administrators, 2) The teachers' work motivation, and 3) The relationship between the emotional quotient of school administrators and the teachers' work motivation under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2. The research employed a survey method. The sample consisted of 338 school administrators and teachers under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2 in the fiscal year 2025. Stratified random sampling was used, with emotional quotient as the strata, and the sample size was determined using the Krejcie and Morgan table. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research findings revealed that: 1) The emotional quotient of school administrators, overall, was at a high level. When considered by dimension, most were at the highest level, with the dimension having the highest mean social skills. 2) The Work Motivation of Teacher, overall, was at the highest level. When considered by dimension, most were at the highest level, with the dimension having the highest mean score was recognition. 3) The relationship between emotional quotient of school administrators and Work Motivation, overall, showed a positive correlation at a moderately high level, statistically significant at the .01 level, with a correlation coefficient of .974.

Keywords: Relationship, Emotional Quotient of School Administrators, Teachers' Work Motivation

1. บทนำ

ความก้าวหน้าและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ ซึ่งสถานศึกษาถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนความก้าวหน้าและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำสูงสุดที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์รวม การบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายจึงมิได้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถทางวิชาการหรือทักษะด้านการบริหารจัดการเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) ด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ ได้รับการยอมรับว่าเป็นทักษะสำคัญของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยของ Goleman, Boyatzis and McKee (2002) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสม และสามารถสร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ แนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 95 ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนว่า ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย โดยการกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างขวัญกำลังใจและจูงใจ หรือการอื่นใดที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) บทบัญญัตินี้สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการบุคลากรโดยเฉพาะในส่วนของขวัญกำลังใจและแรงจูงใจไม่ใช่เพียงแค่ภาระงานทั่วไป แต่เป็นหน้าที่ตามกฎหมายที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่กำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษา โดยกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในปี พ.ศ. 2568 ไว้ว่าร้อยละ 100 ของผู้ปฏิบัติงานในบทบาทของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นเสมือนพลังขับเคลื่อนที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เมื่อครูมีแรงจูงใจสูงย่อมส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง มีความมุ่งมั่นในการเรียนการสอน และสามารถรับมือกับภาระงานที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากแรงจูงใจของครูถูกบั่นทอนลง ย่อมนำไปสู่การขาดความทุ่มเท การหมดไฟ และอาจถึงขั้นการตัดสินใจออกจากวิชาชีพในที่สุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2, 2567) โดยมีงานวิจัยของณิชาพร คำเถียร (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

จากปัญหาและสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พร้อมทั้งข้อค้นพบจากงานวิจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายที่สำคัญในระบบการศึกษาปัจจุบัน และความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ซึ่งเป็นบริบทที่ยังไม่ค่อยปรากฏข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งหน่วยงานต้นสังกัด นักวิชาการ และสถานศึกษาทั่วไปที่ประสงค์จะพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะด้านความฉลาดทาง

อารมณ์ให้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาภาวะผู้นำ การส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้ทักษะการรับฟัง การเอาใจใส่ และการสื่อสารเชิงบวก ซึ่งจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ครูมีความสุขและทุ่มเทกับการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

3. สมมติฐาน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิด

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มาจากนักวิชาการหรือนักการศึกษา ส่วนตัวแปรที่ศึกษา ได้มาจากวิธีการสังเคราะห์และทำตารางสังเคราะห์ความถี่

4.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

อนุพล สนมศรี (2565) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา สามารถแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมและมีความยืดหยุ่น มีมนุษยสัมพันธ์ เห็นคุณค่า มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความภูมิใจและพึงพอใจ ในชีวิต มองโลกในแง่ดี สามารถดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และประสบผลสำเร็จ

Goleman, Boyatzis and McKee (2002) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเองให้ไปสู่เป้าหมาย และกล้าเผชิญหน้าเมื่อเจอกับความผิดหวัง การควบคุมอารมณ์ของตนเองเมื่อมีความขัดแย้งในตนเอง รู้จักปล่อยใจตนเอง รวมไปถึงความสามารถในการคิดและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถจัดการอารมณ์ต่ำและมีชีวิตอยู่ได้ด้วยความหวัง

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้ เข้าใจ และจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม รวมถึงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากอารมณ์ในการดำเนินชีวิต การทำงานร่วมกับผู้อื่น การแก้ปัญหา การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์ มีความสุข และประสบความสำเร็จ

4.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุจิตรา ถาปันทแก้ว (2565) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในเมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอยทำให้เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ เกิดการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

ณัฐวุฒิ พรหมเสน (2566) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของครูผู้สอนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม อารมณ์ ความรู้สึกและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับเป็นพลังผลักดันที่กระตุ้นให้ครูผู้สอน มีความกระตือรือร้นหรือมีความคาดหวังและพยายามแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะบรรลุในสิ่งที่คาดหวังของสถานศึกษา ภายใต้สภาพแวดล้อม ที่เป็นโอกาสในการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพภายในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นที่อยู่ภายในหรือภายนอกบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิดริเริ่ม การควบคุมพฤติกรรมการแสดงออก และการรักษาพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมถึงการสร้างความรู้สึที่ดี ความพึงพอใจ ความเต็มใจ และความทุ่มเท ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริรินทร์ หนูช่างเผือก และเพียงแข ภูผายาง (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยจูงใจ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ความเจริญก้าวหน้า ความรับผิดชอบของครูและลักษณะของงานด้านปัจจัยจูงใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารและนโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐมนกาญจน์ กลิ่นน้อย (2566) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาและหาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจูงใจตนเอง ด้านทักษะทางสังคม ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการเข้าใจ ความรู้สึกของผู้อื่น

หนึ่งฤทัย จิกจักร และอานวย ทองโปร่ง (2568) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 2,622 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 338 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครู จำนวน 305 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นภูมิในการสุ่มแล้วทำการสุ่มตัวอย่างตาม สัดส่วน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และ ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

5.3.1 สร้างเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถามโดย ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แล้วนำไปตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ

5.3.2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ เฉพาะ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ผลปรากฏว่า มีค่า 1.00 ทุกข้อ ค่าความเที่ยงตรงถือว่าใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560ข)

5.3.3 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถาน ศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยความ ฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 เมื่อแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้ การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77 การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ 0.75 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 การมีทักษะทางสังคม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77 และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 เมื่อแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าความ

เชื่อมั่นเท่ากับ 0.75 การยอมรับนับถือ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 ความรับผิดชอบ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์ จำนวน 25 ฉบับและแบบออนไลน์ จำนวน 313 ฉบับ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5.1 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เกณฑ์การแปลผล ค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553ก)

5.5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

- 0.80-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง
- 0.60-0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
- 0.40-0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง
- 0.20-0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
- 0.01-0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับต่ำ

โดยมีทิศทางของความสัมพันธ์ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกัน

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง	4.45	0.34	มาก
2. การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง	4.47	0.33	มาก
3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	4.44	0.34	มาก
4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	4.46	0.33	มาก
5. การมีทักษะทางสังคม	4.48	0.32	มาก
รวม	4.47	0.32	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.32) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การมีทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.32) รองลงมา ได้แก่ การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.33) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.33) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.34) และการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

6.2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.46	0.34	มาก
2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.45	0.34	มาก
3. การยอมรับนับถือ	4.49	0.33	มาก
4. ความรับผิดชอบในงาน	4.48	0.33	มาก
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.47	0.33	มาก
รวม	4.47	0.31	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.31) และเมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.33) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.33) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.33) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.34) และ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

6.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
X_1	.834**	.812**	.880**	.894**	.814**	.907**
X_2	.858**	.831**	.887**	.862**	.885**	.926**
X_3	.803**	.838**	.889**	.878**	.901**	.923**
X_4	.832**	.868**	.866**	.910**	.884**	.934**
X_5	.837**	.902**	.913**	.924**	.902**	.960**
X	.872**	.890**	.929**	.936**	.918**	.974**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .974

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งด้านการมีทักษะทางสังคม (X_5) กับด้านความรับผิดชอบในงาน (Y_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด โดยโดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง เท่ากับ .924 รองลงมาคือด้านการมีทักษะทางสังคม (X_5) กับด้านการยอมรับนับถือ (Y_3) โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง เท่ากับ .913 ส่วนด้านที่มีค่าค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (X_3) กับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_1) โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง เท่ากับ .803

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมีทักษะทางสังคม รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง และด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ตามลำดับ

7.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .974 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูงจะส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงขึ้นตามไปด้วยอย่างมีนัยสำคัญ

8.อภิปรายผล

8.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะเฉพาะของงานบริหารสถานศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิสัมพันธ์กับผู้คนหลากหลายกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องติดต่อประสานงานกับครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง การทำงานเหล่านี้ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์สูง ทั้งการมีทักษะทางสังคมซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสภาพแวดล้อมทางสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ควบคุมการแสดงออกได้อย่างถูกต้องเหมาะสม หลีกเลี่ยงความขัดแย้งและแก้ปัญหาโดยสันติวิธี การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงออกทางอารมณ์โดยการสื่อสารเชิงบวกได้อย่างเหมาะสม การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยไม่ยึดเอาความรู้สึกของตนเองเป็นหลัก มีการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองสามารถปรับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ สร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองผู้บริหาร

สถานศึกษาสามารถตัดสินใจและเลือกทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเอง สอดคล้องกับแนวคิด กนกพร โพธิ์มณี (2562) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องทำงานกับผู้อื่นอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องควบคุมอารมณ์ จัดการอารมณ์ และแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถแก้ไขความขัดแย้งได้ จะทำให้ผู้ร่วมงานเคารพนับถือ ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างราบรื่น และประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกันกับแนวคิดของ วรราชพร อยู่ชวน, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และชวนชม ชินะดังกูร (2563) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องควบคุม ไม่ให้แสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวออกมาให้ผู้อื่นได้เห็นไม่ว่าจะเป็นกับชุมชน นักเรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารนั้นต้องการความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ ถ้าหากผู้บริหาร ไม่สามารถควบคุมอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพลดลง แต่หากผู้บริหารรู้จักควบคุมอารมณ์อารมณ์ของตนอย่างเหมาะสม ประสิทธิภาพของงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะของงานที่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปฏิบัตินั้น เป็นการได้รับมอบหมายงานที่มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ครูมีอิสระในการทำงานและสามารถเลือกวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีกำลังใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับในความสามารถและความเชี่ยวชาญจากผู้บังคับบัญชา เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน และได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนพรรธ อนุเวช (2564) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการทำงาน เพิ่มความพยายามในการทำงานของบุคลากร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรแสดงบทบาทความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุธาทิพย์ ทองอัน (2566) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร เป็นสิ่งที่กระตุ้นทำให้บุคคลได้แสดงศักยภาพต่าง ๆ ออกมาอย่างเต็มที่ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึก มั่นคง ปลอดภัย และยังเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .974 โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีผลทำให้แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากตามไปด้วย แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ โดย

เป็นผู้มีทักษะทางสังคม สามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง และสร้างแรงจูงใจให้แกตนเองได้เป็นอย่างดี ก็จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของชาปิยา สิมลา (2563) ได้กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง สามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและผู้ร่วมงานได้ รับรู้และเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นได้ มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาและมีทักษะทางสังคมที่ดีจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงานเกิดความร่วมมือและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิราภรณ์ ณะนะหมอก (2562) ที่ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนะของครู ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ดังนั้นผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในอนาคต

9.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการมีทักษะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผลวิจัยนี้เป็นจุดแข็งที่สถานศึกษาในพื้นที่สามารถใช้เป็นกลไกในการบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง ด้านทักษะทางสังคม และเพื่อช่วยในการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาภาวะผู้นำ

9.1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เพื่อออกแบบนโยบายและกิจกรรมที่ส่งเสริมการยอมรับนับถืออย่างเป็นระบบ โดยเน้นการเสริมสร้างปัจจัยจูงใจ เช่น การจัดพิธีมอบประกาศเกียรติคุณ หรือรางวัลประจำปีสำหรับครูที่มีผลงานโดดเด่นในด้านต่าง ๆ การเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของครูผ่านช่องทางต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน เป็นต้น

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มเติม โดยเพิ่มระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เช่น การสัมภาษณ์แบบเชิงลึกจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เกี่ยวกับพฤติกรรมเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

9.2.2 ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นในจังหวัด เพื่อเป็นข้อมูลเปรียบเทียบในการพัฒนาสถานศึกษาในจังหวัด ซึ่งจะเป็นผลดีต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม

9.2.3 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

9.2.4 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

9.2.5 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

10. เอกสารอ้างอิง

กนกพร โพธิ์มณี. (2562). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชาปิยา ลิ้มลา. (2563). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ

บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐธมนกาญจน์ กลิ่นน้อย. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วารสารมหาจุฬานาครธรรม. 10(10) : 211-221.

ณัฐวุฒิ พรหมเสน. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

ณิขพร คำเถียร. (2559). แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธนพรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธีราภรณ์ ณะนะหมอก. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา

- เขต 4: ตามทัศนะของครู. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 6 ประจำปี พ.ศ. 2562 สังคมผู้สูงวัย: โอกาสและความท้าทายของอุดมศึกษา. วิทยาลัยนครราชสีมา. 30 มีนาคม พ.ศ. 2562. หน้า 555-565.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553 ก). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2560 ข). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรรณพร อยู่ชวน, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และชวนชม ชินะตังกูร. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*. 6(1) : 190-204.
- ศิรินทร์ หนูช้างเผือก และเพ็ญแข ภูผายาง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์ 9(3)*, น. 244-255
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: ครุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*.
บุรีรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.
- สุจิรา ถาปิ่นแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุธาทิพย์ ทองอ้น. (2566). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- หนึ่งฤทัย จิกจักร และอานวย ทองโปรง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, 4(1), น. 1-14.
- อนุพล สนมศรี. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Goleman, D., Boyatzis, R, & McKee, A. (2002). *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: The Harvard Business Review Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

The Relationship between the Administrative Skill in the 21st Century Of
School Administrators and Learning Organization of School under
Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2

ชัยศิริ จิรกาญจนา^{1*} และสรรฤดี ดีปุ²

Chaisiri Chirakanchana^{1*} and Sanrudee Deepu²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education,

Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : Choy2539@gmail.com

Received: 11 February 2026, Revised: 30 May 2026, Accepted: 26 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 123 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ใช้อำเภอของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (2513) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกทักษะ โดยทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .800

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

This research aimed to: 1) study the administrative skills in the 21st century of school administrators 2) study the learning organization of school 3) study the relationship between the administrative skills in the 21st century of school administrators and the learning organization of school under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2. The research employed a survey method. The sample consisted of 123 school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2 in the fiscal year 2025. Stratified random sampling was used, with district as the strata, and the sample size was determined using the Kreijcie and Morgan (1970) table. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research findings revealed that: 1) The administrative skills in the 21st century of school administrators were overall at a high level. When considered individually all skills were found to be at a high level. The skills with the highest mean scores were Analytical and Creative Thinking Skills. 2) The learning organization of school was found to be overall at a high level. When considered by aspect all aspects were at a high level. The aspect with the highest mean score was Technology Supporting Learning. 3) The relationship between the administrative skills in the 21st century of school administrators and the learning organization of school was, overall a positive correlation at a high level with statistical significance at the .01 level with a correlation coefficient of .800

Keywords : Relationship, Administrative skill in the 21st century, Learning Organization

1. บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 สังคมโลกกำลังเผชิญกับสภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรุนแรงและคาดเดาได้ยาก หรือที่เรียกว่า "ยุคแห่งการพลิกผัน" (Disruption Era) ซึ่งขับเคลื่อนด้วยความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการเชื่อมโยงของข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน สภาพการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และวิถีชีวิตของประชากรทั่วโลก ทำให้กระบวนการพัฒนาประเทศต้องปรับเปลี่ยนจากการพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติไปสู่การพึ่งพาทุนมนุษย์ และองค์ความรู้เป็นสิ่งสำคัญ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้ระบุว่า ระบบการศึกษาในยุคปัจจุบันต้องมุ่งเน้นการสร้างสมรรถนะที่จำเป็นให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ในโลกที่ซับซ้อน นักการศึกษาชั้นนำที่เชื่อว่า ความท้าทายของการศึกษาไทยไม่ใช่เพียงการเข้าถึงการศึกษา แต่คือการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการเพื่อให้สถานศึกษาสามารถผลิตพลเมืองที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (วิจารณ์ พานิช, 2555)

การขับเคลื่อนนโยบายระดับชาติสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ปัจจัยชี้ขาดที่สำคัญที่สุดคือ "ผู้บริหารสถานศึกษา" ในฐานะผู้นำองค์กรที่จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่ทว่าในบริบทปัจจุบัน รูปแบบการบริหารงานแบบดั้งเดิมที่เน้นอำนาจสั่งการตามลำดับชั้นอาจไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมี "ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21" ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรฝ่าฟันวิกฤตและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ได้ จากการศึกษาแนวคิดของภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills, 2019) และ วิโรจน์ สารรัตนะ (2566) พบว่า ทักษะการบริหารที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล 4) ทักษะการสื่อสาร และ 5) ทักษะการทำงานเป็นทีม

เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization) ซึ่งเป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่ Senge (1990) ได้เสนอไว้และได้รับการยอมรับว่าเป็นวิถีทางที่ยั่งยืนที่สุดในการพัฒนาองค์กร โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือการที่บุคลากรทุกฝ่ายมีเป้าหมายและภาพอนาคตของโรงเรียนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ คือการที่บุคลากรใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาชีพ 3) การมีรูปแบบความคิด คือการมีทัศนคติที่เปิดกว้าง ยอมรับความจริง และพร้อมปรับเปลี่ยนความเชื่อเดิมเมื่อมีข้อมูลใหม่ 4) การคิดอย่างเป็นระบบ คือความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงของปัญหาต่างๆ อย่างเป็น

องค์รวม 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และ 6) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การเข้าถึงองค์ความรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Senge, 1990; Garvin et al., 2008)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลและส่งเสริมสถานศึกษาในสังกัด ให้มีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นการน้อมนำศาสตร์พระราชามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน แต่จากการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน รวมทั้งจากการสังเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2567 และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) พบประเด็นปัญหาที่สำคัญคือสถานศึกษาในสังกัดหลายแห่งยังไม่สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์ โดยเฉพาะในด้าน การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และ การคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2567)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา "ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2" เพื่อมุ่งค้นหาคำตอบว่าทักษะด้านใดของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารจัดการการศึกษาเกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

3. สมมติฐาน

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

คิวพร หร่ายสวัสดิ์ (2564) กล่าวว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงาน กระบวนการใช้ความสามารถ ความคล่องตัว ความชำนาญและมีอิทธิพลเหนือคนอื่นสามารถกระตุ้น จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา

พส สมบูรณ์ (2566) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งภายนอกและภายใน มาวิเคราะห์และสังเคราะห์สภาพการณ์ของสถานศึกษา สามารถคิดสิ่งแปลกใหม่ที่ได้จากการแสวงหาความรู้ และค้นหาคำตอบอย่างอิสระ มีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทักษะคิด และการเปลี่ยนแปลง ความคิดอย่างชัดเจน ถูกต้อง และรัดกุม รู้จักการเจรจาต่อรองโน้มน้าวและสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และเข้าใจความแตกต่างและความต้องการของครู รู้จักสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติครู เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำพาสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ด้วยคุณลักษณะเด่น ผู้บริหารมีความรู้เชิงทฤษฎี และปฏิบัติ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การกระตุ้นจูงใจบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ทันสมัย และตอบสนองความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ปณิศา ไชยลือชา (2565) องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาที่มีพลังขับเคลื่อนในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรได้เรียนรู้ร่วมกัน มีการจัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ สมาชิกมีความใฝ่รู้ กระตือรือร้น มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารร่วมกัน และมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการร่วมกันค้นหาแนวทาง

อย่างเป็นระบบ ร่วมมือกันคิดหาวิธีการแนวทาง เพื่อปรับเปลี่ยนตนเองให้มีศักยภาพ พร้อมรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทันต่อความรู้ใหม่ ช่วยให้สถานศึกษามีความพร้อมในการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน และเพิ่มผลผลิต

มุกลัดดา อัมไพ (2566) กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรได้เรียนรู้ร่วมกัน มีการจัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ สมาชิกมีความใฝ่รู้ กระตือรือร้นและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไกรราช ตั้งเมธารักษ์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ รองลงมา คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และสุดท้าย คือ ทักษะด้านเทคนิค ตามลำดับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการกระจายอำนาจให้แก่สมาชิกในองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านการมีโครงสร้างองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง ($r_{xy} = .861$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง รองลงมา คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิค ตามลำดับ

รมย์รวิณท์ ประสงค์ (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) องค์กร

แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .914$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีงบประมาณ 2568 ทั้งสิ้น 175 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 123 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนรองผู้อำนวยการโรงเรียน และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 5 องค์ประกอบ 29 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต จำนวน 6 องค์ประกอบ 30 ข้อ

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

สร้างเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถามโดย ศึกษาตำรา เอกสาร หลักการ แนวคิด ของนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานการศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา นำไปตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่มีค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านมีค่าเท่ากับ 1.0 ทุกข้อ ซึ่งค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 ค่าความเที่ยงตรงถือว่าใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนปรากฏว่า ความเชื่อมั่นของทักษะการบริหาร

ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.90 และองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.86

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู พร้อมด้วยแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์โดยใช้ Google forms ส่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามโดยตรงเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการตอบแบบสอบถาม ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง ซึ่งจะติดต่อทางโทรศัพท์ และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5.1 การวิเคราะห์ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เกล็ดการแปลผลค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556)

5.5.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

- 0.80-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง
- 0.60-0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
- 0.40-0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง
- 0.20-0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
- 0.01-0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับต่ำ

โดยมีทิศทางของความสัมพันธ์ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกัน

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ทักษะด้านคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์	4.12	0.40	มาก
2. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.10	0.39	มาก
3. ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.07	0.40	มาก
4. ทักษะการสื่อสาร	4.09	0.40	มาก
5. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	4.09	0.39	มาก
รวม	4.10	0.36	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.36) และเมื่อพิจารณารายทักษะ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกทักษะ โดยทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.40) รองลงมา ได้แก่ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.39) ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.39) ทักษะด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.40) และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.40) ตามลำดับ

6.2 ผลการศึกษองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.11	0.47	มาก
2. การเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.08	0.46	มาก
3. การมีรูปแบบความคิด	4.10	0.49	มาก
4. การคิดร่วมกันอย่างเป็นระบบ	4.06	0.46	มาก
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.09	0.46	มาก
6. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้	4.12	0.48	มาก

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
รวม	4.09	0.43	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.48) รองลงมา ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.47) การมี รูปแบบความคิด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.49) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.46) การเป็นบุคคล ที่รอบรู้ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.46) และการคิดร่วมกันอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y
X_1	.717**	.692**	.675**	.694**	.686**	.710**	.751**
X_2	.702**	.657**	.662**	.654**	.654**	.656**	.718**
X_3	.715**	.706**	.700**	.640**	.652**	.702**	.741**
X_4	.712**	.679**	.667**	.659**	.644**	.670**	.726**
X_5	.654**	.615**	.651**	.625**	.613**	.673**	.690**
X	.772**	.739**	.740**	.722**	.717**	.752**	.800**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองมีค่าเป็นบวกทั้งหมด และมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (X) กับ การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวม (Y) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .800 ซึ่งอยู่ ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์ ในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวม

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกทักษะ โดยทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ รองลงมา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ตามลำดับ

7.2 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และด้านการคิดร่วมกันอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .800 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

8. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและสรุปผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 นำมาอภิปรายผล ดังนี้

8.1 ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีความผันผวนและซับซ้อน จึงมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองและเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เท่าทันต่อโลกยุคดิจิทัล มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการสื่อสาร เพื่อให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ผู้บริหารจึงมีการปรับตัวและนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารกับครู ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสอดคล้องกับแนวคิดของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ที่กล่าวว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล เป็นการการใช้เครื่องมือ สื่ออุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว สามารถ

นำเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน เมื่อพิจารณาว่าข้อที่กล่าวมาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสู่สาธารณะได้อย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยสูง ช่วยยืนยันว่า ผู้บริหารกำลังใช้ดิจิทัลเป็น ช่องทางการบริหารความโปร่งใสและการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

8.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามีกระบวนการกำหนดเป้าหมายและทิศ ทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อน สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การคิดร่วมกันอย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากรคุ้นเคยกับกระบวนการ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ที่กล่าวว่า การคิด อย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่บุคลากรคิดอย่างมีขั้นตอน สามารถประเมินผลการทำงานและพัฒนาปรับปรุง งานอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยที่ระบุว่าบุคลากรติดตามและประเมินผลเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าสถานศึกษามีวัฒนธรรม PDCA และใช้ข้อมูลย้อนกลับเป็นเครื่องมือบริหารคุณภาพ

8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .800$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการ วิเคราะห์ข้อมูล เชื่อมโยงเหตุผล และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา เป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้น ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ และพัฒนางานอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรราช ตั้งเมธารักษ์ (2564) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา สิทธิการ (2567) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการ บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่าทักษะการบริหารยุคใหม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ซึ่งเป็นคุณลักษณะ จำเป็นในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ เทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ

ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรต่างๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ (VUCA World) ที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางและสร้างนวัตกรรมการบริหารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากร

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งพัฒนาตนเองด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูล (Data Management) และการวิเคราะห์สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (Data Analytics) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

9.1.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในบรรดา ด้านต่างๆ โดยเฉพาะเรื่องการนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการวิเคราะห์ปรับปรุง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการสร้างระบบข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Loop) ภายในสถานศึกษา และกระตุ้นให้บุคลากร มีการประชุมสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (AAR) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรคุณภาพ

9.1.3 ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรจัด โครงการพัฒนาอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา อย่างเข้มข้น โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ และทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็น กลไกขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือบรรยากาศองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม

9.2.2 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารงานเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปเป็นแบบอย่างได้

9.2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับตัวแปรตามอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อขยายองค์ความรู้ด้านการบริหาร การศึกษา

10. เอกสารอ้างอิง

- ไกรราช ตั้งเมธารักษ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปณณิศา ไชยลือชา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พส สมบูรณ์. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู ใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารสังคมศาสตร์
บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล. 11(2) : 151–175.
- มณฑาทิพย์ นามน. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มุกลัดดา อำไพ. (2566). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุทธนา สิทธิการ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม

- กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. 3(2) : 37-52.
- รมย์รวินท์ ประสงค์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ตาตา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2566). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตทัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทิพวิสุทธิ.
- ศิวพร หรั่งสวัสดิ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ตามทัศนะของครูผู้สอน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 (2567). *รายงานแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2*. สพป.นม.2. นครราชสีมา : สพป.นม.2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.
- Partnership for 21st Century Skills. (2019). *Framework for 21st Century Learning*. Columbus, OH: Battelle for Kids.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of learning organization*. New York: Bantam Doubleday Dell.

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
The Application of Good Governance Principles in School Administration
under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 1

พงษ์พันธ์ เสี่ยงกลาง^{1*} และสุวิมล ตั้งประเสริฐ²

Phongphan Sangiamklag^{1*} and Suwimon Tungprasert²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Vongchavalitkul University, Nakhon ratchasima 30000,
Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : phongphan.9699@gmail.com

Received: 3 March 2026, Revised: 13 May 2026, Accepted: 4 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประเภทสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 103 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อและมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ t-test ผลการวิจัยพบว่า 1) หลัก ธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักนิติธรรม รองลงมาคือ หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักความมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักความรับผิดชอบ 2) การเปรียบเทียบหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนก

ตามขนาดสถานศึกษาและประเภทสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : หลักธรรมาภิบาล, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of the application of good governance principles in school administration, and 2) to compare the application of good governance principles in school administration under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 1, classified by school size and type, the sample comprises 103 schools from the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 in the 2025 academic year, selected using Krejcie and Morgan's (1970) sample size table. Stratified random sampling was employed, using school size as the stratifying criterion. The research instrument used in collecting the data was a five-point rating scale questionnaire with an Index of item Objective Congruence (IOC) was 1.00 for all items. The reliability of the entire questionnaire was 0.96. Statistical analysis included percentages, means, and standard deviations. Hypothesis testing was performed using t-tests. The research findings were as follows: 1) The role of applying good governance principles in school administration under the Nakhon Ratchasima 1 Primary Educational Service Area Office, both overall and in each aspect, was at the highest level. The aspect with the highest average score was the rule of law, followed by transparency, morality, participation and cost-effectiveness respectively. The aspect with the lowest average score was accountability.

2) The comparison the application of good governance principles in school administration under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 1, classified by school size and type, showed statistically significant differences overall and individual aspects at the 0.05 level.

Keywords : good governance principles, school administration

1. บทนำ

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้นำหลักการบริหารงานที่ดีหรือธรรมาภิบาล มาบรรจุไว้ในมาตรา 76 วรรคหนึ่ง “รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560)

หลักธรรมาภิบาลถือเป็นรากฐานสำคัญของการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากเป็นแนวทางที่ช่วยกำหนดทิศทางการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายและจุดเน้น การดำเนินงานที่มุ่งส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างชัดเจน โดยเน้นหลักการสำคัญ ได้แก่ หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความมีส่วนร่วมหลักนิติธรรม และหลักความคุ้มค่า เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้มีมาตรฐาน และสามารถตรวจสอบได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา จึงได้กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวมีความแตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างด้านขนาดและประเภทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ส่งผลให้การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติขาดความสม่ำเสมอและไม่เป็นรูปธรรม ซึ่งกระทบโดยตรงต่อระดับความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องดำเนินการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นจากทุกภาคส่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1, 2568)

จากความสำคัญดังกล่าว เห็นได้ว่าหลักธรรมาภิบาลเป็นหัวใจของการบริหารจัดการสถานศึกษาในทุกระดับทั้งระดับประเทศ เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยเฉพาะในระดับสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการที่ไม่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและความศรัทธาของสังคม ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประเภทสถานศึกษา

3. สมมติฐาน

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประเภทสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

การบริหารสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีระบบและมีทิศทางที่ชัดเจน การบริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงทำให้สถานศึกษาสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า แต่ยังช่วยยกระดับคุณภาพของผู้เรียนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน การบริหารที่ดีจะช่วยให้องค์กรปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังมีบทบาทในการพัฒนาครู บุคลากร และนักเรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และทัศนคติที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมยุคปัจจุบัน

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการที่ยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2568) จำนวน 6 หลัก ดังนี้ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภาพร หลีจ๊ะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบ

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

วรรณวิศา บุญโชติ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยภาพรวมการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ ด้านหลักภาระรับผิดชอบ และด้านหลักคุณธรรม 2) ผลการเปรียบเทียบตามประเภทสถานศึกษาผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีประเภทต่างกัน มีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า โรงเรียนประเภทประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยการดำเนินงานสูงกว่าโรงเรียนประเภทขยายโอกาสทางการศึกษา ในเกือบทุกด้าน

ภทสรนันท์ โพธิ์กัน (2561) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3 ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส และ หลักความรับผิดชอบ 2) การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตำแหน่งรองผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าผู้ปฏิบัติการสอนเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านหลักนิติธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนสถานศึกษา 142 แห่ง โดยแยกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 62 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลางขึ้นไป 80 แห่ง

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (krejcie & Morgan, 1970) จากประชากรทั้งหมด คือ สถานศึกษา 142 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา 103 แห่ง โดยแยกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 44 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลางขึ้นไป 59 แห่ง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดไว้ให้ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา และประเภทสถานศึกษา โดยเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 (Rating Scale) จำนวน 6 ด้าน จำนวน 44 ข้อ

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

5.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือ

5.3.2 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ตรวจสอบและให้ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์

5.3.3 ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการนำเครื่องมือที่ได้รับ การตรวจสอบ และแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 - 1.00 จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 ก) และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ ให้สมบูรณ์และเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

5.3.4 นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และรายด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.93 – 0.95

5.3.5 นำผลที่ได้จากการใช้เครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและทำการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือในคำถามบางรายการ ให้มีความชัดเจนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5.3.6 ดำเนินการสร้างเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.4.1 ผู้วิจัยประสานงานขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือที่ได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จัดส่งไปยังสถานศึกษาตัวอย่าง จำนวนสถานศึกษาละ 2 ชุด โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล เพื่อตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างด้วยระบบออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม Google Forms ผู้วิจัยกำหนดรูปแบบการสุ่มเพื่อให้สามารถระบุถึงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประเภทสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.4.3 เก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับการตอบกลับทางโทรศัพท์โดยประสานกับผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง หรือเครือข่ายครูประจำศูนย์

5.4.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างกลับคืนมา จำนวน 206 ฉบับ จาก 206 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำเข้าข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบไฟล์ในระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของการตอบแบบสอบถามทุกขั้นตอน แล้วนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

5.5.1 ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพทั่วไปของสถานศึกษา ประกอบด้วย ขนาดสถานศึกษา ประเภทสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.5.2 ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน การแปลผลข้อมูล กำหนดค่าระดับการใช้หลักธรรมาภิบาล โดยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประเภทสถานศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบค่า t - test

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. หลักนิติธรรม	4.80	0.29	มากที่สุด	1
2. หลักคุณธรรม	4.78	0.34	มากที่สุด	3
3. หลักความโปร่งใส	4.79	0.25	มากที่สุด	2
4. หลักความมีส่วนร่วม	4.77	0.30	มากที่สุด	4
5. หลักความรับผิดชอบ	4.67	0.40	มากที่สุด	6
6. หลักความคุ้มค่า	4.68	0.37	มากที่สุด	5
รวม	4.75	0.25	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D.= 0.25) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.29) รองลงมาคือ หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.79$, S.D.= 0.25) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.67$, S.D.= 0.40)

6.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประเภทสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 2 – 3

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง ขึ้นไป		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. หลักนิติธรรม	4.59	0.31	4.95	0.13	6.85*	.000
2. หลักคุณธรรม	4.67	0.31	4.86	0.34	2.91*	.004
3. หลักความโปร่งใส	4.60	0.28	4.93	0.08	7.43*	.000
4. หลักความมีส่วนร่วม	4.52	0.29	4.95	0.11	9.26*	.000
5. หลักความรับผิดชอบ	4.28	0.32	4.96	0.07	13.60*	.000
6. หลักความคุ้มค่า	4.43	0.30	4.86	0.30	7.17*	.000
รวม	4.52	0.19	4.92	0.11	12.09*	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานศึกษาขนาดกลางขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา	ประถมศึกษา		ขยายโอกาส ทางการศึกษา		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. หลักนิติธรรม	4.93	0.17	4.39	0.17	13.62*	.000
2. หลักคุณธรรม	4.89	0.26	4.42	0.30	7.28*	.000
3. หลักความโปร่งใส	4.91	0.10	4.42	0.20	11.64*	.000
4. หลักความมีส่วนร่วม	4.83	0.28	4.57	0.24	3.97*	.000
5. หลักความรับผิดชอบ	4.80	0.32	4.26	0.34	7.11*	.000
6. หลักความคุ้มค่า	4.78	0.32	4.35	0.31	5.80*	.000

หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา	ประถมศึกษา		ขยายโอกาสทางการศึกษา		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
รวม	4.86	0.15	4.40	0.15	12.75*	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานศึกษาประเภทประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมสูงกว่าสถานศึกษาประเภทขยายโอกาสทางการศึกษา

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักนิติธรรม รองลงมาคือหลักความโปร่งใส ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือหลักความรับผิดชอบ

7.2 ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยสถานศึกษาขนาดกลางขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.3 ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันไป โดยสถานศึกษาประเภทประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมสูงกว่าสถานศึกษาประเภทขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. อภิปรายผล

8.1 การวิจัยการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรและสถานศึกษาว่าเป็นองค์กรชั้นนำสร้างคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากลบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และกำหนดเป็นพันธ

กิจข้อ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสู่การเป็นองค์กรชั้นนำกำหนดในการดำเนินงานขององค์การอย่างต่อเนื่องดังปรากฏให้เห็นในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และมีการกำหนดให้สถานศึกษาต้องเข้ารับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ (ITA Online) อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งเน้นการบริหารงานแบบโปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ได้เสนอว่าหลักธรรมาภิบาล เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน สามารถช่วยลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ ความขัดแย้ง และสร้างความเป็นธรรมในสังคม รวมทั้งทำให้การบริหารงานตอบสนองความต้องการของประชาชน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดความโปร่งใสสามารถ ตรวจสอบได้ ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและเกิดภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม และสอดคล้องกับแนวคิดของลัดดา ผลวัฒนะ (2557) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลว่าเป็นระบบบริหารจัดการที่ดียอมสร้างความมั่นคงให้กับประชาธิปไตยและการลดการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เป็นปัญหาใหญ่สำหรับบ้านเมือง หากหน่วยงานนำมาถือปฏิบัติโดยทั่วกันจะนำมาซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่เพิ่มขึ้นและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนการสร้างธรรมาภิบาลในภาวะวิกฤตย่อมเป็นการแปลงวิกฤตให้เป็นโอกาสสอดคล้องกับความต้องการของสังคมไทย ธรรมาภิบาลที่สร้างขึ้น ในสังคมไทยจะยกระดับประเทศไทยสู่ความเป็นสากลและได้รับการยอมรับ และเชื่อถือจากสังคมระหว่างประเทศมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร หลีจี๊ะ (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่องการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

8.2 ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานศึกษาขนาดกลางขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาขนาดกลางขึ้นไปมีโครงสร้างการบริหารจัดการที่ชัดเจน มีการแบ่งงานตามสายงานที่สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติราชการ ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามบทบาทเฉพาะทาง ส่งผลให้การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลมีความเด่นชัดกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากร ซึ่งมักประสบปัญหาภาระงานที่ทับซ้อน สอดคล้องกับแนวคิดของสัมมา ธนินิธิ (2560) ได้กล่าวว่าการบริหาร เป็นกระบวนการทำงาน

ร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการ การควบคุม และการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารที่มีโครงสร้างชัดเจนจะทำให้การดำเนินการเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Max Weber (1978) ที่เน้นหลักการแบ่งภารกิจตามความชำนาญเฉพาะด้าน โดยสถานศึกษาที่มีบุคลากรจำนวนมากจะสามารถมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่มีความชัดเจนและเป็นระบบมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีข้อจำกัด ด้านกำลังคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทสรานันท์ โพธิ์กัน (2561) ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8.3 ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานศึกษาประเภทประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมสูงกว่าสถานศึกษาประเภทขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาประเภทประถมศึกษาที่มีโครงสร้างองค์กรและระบบการจัดการศึกษาที่ไม่ซับซ้อน ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถกำกับ ติดตาม และควบคุมการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระเบียบแบบแผนและมาตรฐานธรรมาภิบาลได้อย่างทั่วถึง ประกอบกับการมีกลุ่มเป้าหมายผู้เรียนในช่วงวัยเดียว ทำให้การกำหนดนโยบายและการจัดทำแผนปฏิบัติการมีความเป็นเอกภาพ (Unity) แตกต่างจากสถานศึกษาประเภทขยายโอกาสทางการศึกษาที่ต้องบริหารจัดการกลุ่มผู้เรียนที่มีความหลากหลายช่วงวัยและมีภาระงานสอนที่ซับซ้อนกว่า นอกจากนี้ข้อจำกัดด้านบุคลากรที่ต้องรับผิดชอบภาระงานในลักษณะควบชั้นหรือควบตำแหน่ง ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาที่มีการจัดอัตรากำลังตามสายงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins & Judge (2017) กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก จะมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นและการตัดสินใจที่รวมศูนย์อยู่ที่ผู้บริหารได้ดีกว่า ทำให้การกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ทำได้รวดเร็วและทั่วถึงกว่า

สถานศึกษาที่มีความซับซ้อน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Daft (2010) ระบุว่า สถานศึกษาที่มีความซับซ้อนสูงจะมีการแบ่งส่วนงานและขอบเขตความรับผิดชอบที่กระจัดกระจาย ทำให้การควบคุมภายในการกำกับติดตามตามหลักธรรมาภิบาลทำได้ยากกว่าสถานศึกษาที่มีเป้าหมายและโครงสร้างชัดเจนเพียงระดับเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิศา บุญโชติ (2563) ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีประเภทสถานศึกษาต่างกัมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าโรงเรียนประเภทประถมศึกษามีค่าเฉลี่ยการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าโรงเรียนประเภทขยายโอกาสทางการศึกษาในเกือบทุกด้าน

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 ด้านหลักนิติธรรม สถานศึกษาควรทบทวนกฎระเบียบอย่างน้อยปีละครั้ง โดยแต่งตั้งคณะทำงานจากทุกกลุ่มงานร่วมพิจารณายกเลิกกฎที่ล้าสมัย เพื่อลดอุปสรรคและเพิ่ม ความคล่องตัวในการบริหารงานภายใต้กรอบกฎหมายที่ถูกต้อง

9.1.2 ด้านหลักคุณธรรม สถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นด้านคุณธรรมผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส โดยเน้นการสื่อสารเชิงรุก พร้อมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนภาพลักษณ์โรงเรียนคุณธรรมที่จับต้องได้

9.1.3 ด้านหลักความโปร่งใส สถานศึกษาควรยกระดับการเปิดเผยข้อมูล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการสื่อสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย เน้นรูปแบบที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงสะดวก

9.1.4 ด้านหลักความร่วมมือ สถานศึกษาควรสร้างกลไกให้หน่วยงานภายนอกร่วมตรวจสอบและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่องและแจ้งผลกลับสู่สาธารณะ เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียนและชุมชน

9.1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ สถานศึกษาควรเร่งกำหนดขอบเขตหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน ควบคู่กับการนิเทศติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง และสร้างความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา

9.1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า สถานศึกษาควรบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์โดยมอบหมายงานตามสมรรถนะรายบุคคล พร้อมนำเทคโนโลยีมาช่วยงานสนับสนุนเพื่อลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน มุ่งเน้นให้ครูทุ่มเทเวลาพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

9.2.2 ควรศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

9.2.3 ควรศึกษา เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

10. เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2556ก). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2560ข). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์. (2563). *ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไพศาล หวังพานิช. (2563). *เอกสารประกอบการสอน วิชาสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. นครราชสีมา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

“รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560” (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 1-90.

ลัดดา ผลวัฒนะ. (2557). *ธรรมาภิบาลกับการบริหารมหาวิทยาลัย Good Governance for University Administration, การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*. 8(2): หน้า 16 – 27.

วรรณวิศา บุญโชติ. (2563). *การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สัมมา ธนินิตย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568*. สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2568, จาก <https://www.korat1.go.th/ITA/Operational-plans-and-budgets/Action-plan-for-fiscal-year-2025>

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ 2567. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2555. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2568). นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี (Organization Governance: OG) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สุภัทธานนท์ โปธิ์กัน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาพร หลีจ๊ะ. (2565). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Daft, R. L. (2010). *Organization Theory and Design*. (10th ed.). Mason, USA: South-Western Cengage Learning
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley: University of California Press.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

The Relationship between the Ethical Leadership of School Administrators
and Happy Organization of Schools under Nakhon Ratchasima

Primary Educational Service Area Office 7

นิรันดร์ เพียรชนะ^{1*} และสรรรุณี ดีปุ²

Niran Peanchana^{1*} and Sanrudee Deepu²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education,

Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : Choy2539@gmail.com

Received: 28 October 2025, Revised: 7 January 2026, Accepted: 15 January 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีงบประมาณ 2568 จำนวน 331 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความไว้วางใจ 2) องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสุขด้านศีลธรรมและศาสนา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .628

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, องค์กรแห่งความสุข

Abstract

This research aimed to: 1) study the ethical leadership of school administrators, 2) study the happy organizations of schools, and 3) study the relationship between the ethical leadership of school administrators and the happy organizations of schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. The research employed a survey method. The sample consisted of 331 school administrators and teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 in the fiscal year 2025. Stratified random sampling was used, with school size as the strata, and the sample size was determined using the Krejcie and Morgan table. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research findings revealed that: 1) The ethical leadership of school administrators, overall, was at a high level. When considered by dimension, most were at the highest level, with the dimension having the highest mean being Trust. 2) The happy organization of schools, overall, was at the highest level. When considered by dimension, most were at the highest level, with the dimension having the highest mean being Morality and Religion Happiness. 3) The relationship between ethical leadership and the happy organization of schools, overall, showed a positive correlation at a moderately high level, statistically significant at the .01 level, with a correlation coefficient of .628.

Keywords : Relationship, Ethical leadership, Happy Organization.

1. บทนำ

ในปัจจุบันสถานการณ์โลกและสังคมมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและมีการเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ด้าน มีผลทำให้การดำเนินชีวิตคำนึงถึงแต่วัตถุหรือความมั่งคั่งหรือผลประโยชน์ส่วนตน ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการขาดจริยธรรมของบุคคลหรือผู้นำ ในองค์กรต่าง ๆ เช่น การไม่โปร่งใส การทุจริต การไม่มีความยุติธรรม และการเลือกปฏิบัติ นำไปสู่ความเสื่อมถอยขององค์กร และความไม่เป็นธรรมในสังคม

โดยเฉพาะในการบริหารองค์กรที่มีผู้นำองค์กรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน จำเป็นจะต้องมีผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คดโกง มีความโปร่งใสในการบริหารองค์กร จึงจะดำเนินการไปได้ อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (นรา สมประสงค์, 2561) ในขณะเดียวกันปัญหาด้านสุขภาพจิตถือเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่กำหนดคุณภาพชีวิต และความสุขของประชากรในปัจจุบันกำลังส่งผลกระทบเชิงลึกต่อสุขภาพจิตของคนไทยตั้งแต่ระดับบุคคล จนถึงระดับครอบครัวและชุมชน สุขภาพจิตไม่เพียงเป็นเรื่องของการไม่มีโรคทางจิตเวช แต่ยังเกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญกับความเครียด ความสุขในชีวิต และยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2568) และเพื่อความอยู่รอดการทำงานมีความสำคัญมากในการดำเนินชีวิต เนื่องจากการทำงานสามารถทำให้เกิดรายได้ในการเลี้ยงชีพ แต่หากทำงานมากเกินไปขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ หรือขาดการใช้ชีวิตด้านอื่นๆ ให้สมดุลจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานลดน้อยลง ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและองค์กรหลายแห่งจึงหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและใส่ใจในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานลดการลาออกของบุคลากร จึงถือว่าเป็นเรื่องที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ที่จะทำอย่างไรให้คนทำงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น คำตอบที่หลายองค์กรได้คือ ต้องทำสถานที่ทำงานให้มีความสุขหรือ Happy workplace ให้เกิดขึ้นในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนั่นเอง (ทิพวัลย์ รามรณ, 2557)

องค์กรแห่งความสุขจึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีความเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุขทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งจากที่บ้านและที่ทำงานซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุขในการทำงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์กร แนวคิดองค์กรสุขภาวะ มีแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ ทำให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่และชุมชนสมานฉันท์ ทั้งนี้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้พยายามสนับสนุนให้องค์กร นำแนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะไปประยุกต์ใช้ในองค์กร (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2559)

จากแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีนโยบายการขับเคลื่อนจริยธรรม การสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรในองค์กรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานด้วยซื่อสัตย์สุจริต โดยมีแนวทางดำเนินการแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบคุณธรรม 2) พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและเพื่อการสื่อสาร ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์กร 3) ขับเคลื่อนจริยธรรมแบบองค์กรรวมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารทรัพยากร บุคคลที่สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ 4) สร้างความ

สมดุลระหว่างวิถีการใช้ชีวิตกับการปฏิบัติงาน และสร้างความรัก ความผูกพัน ต่อองค์กร อีกทั้งมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานให้สมดุลกัน โดยจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงานให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2567)

ผู้บริหารถือเป็นบุคคลต้นแบบให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งหากผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมหรือเป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเฉพาะผู้บริหารที่อยู่ในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวกกับผู้ร่วมงานมีความยึดหยุ่นในการทำงานและมีความเข้าใจความต้องการของบุคลากร มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม สร้างความเชื่อมั่น สร้างขวัญกำลังใจ มีการตัดสินใจเป็นตามหลักของการมีเหตุผล มีความเสียสละ แสดงออกถึงความรับผิดชอบ เมื่อเกิดปัญหาหรือแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ โดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นธรรม รวมถึงการเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา จะสร้างความน่าไว้วางใจ นำมาซึ่งความน่าเชื่อถือ และความเคารพ ทั้งตัวเองและองค์กร เป็นการสร้างความร่วมมือ บรรยายภาศ องค์กรที่ดี สะท้อนการมีคุณธรรม และความเคารพในตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาให้คนในองค์กรเกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น (วิโรจน์ สารัตนะ, 2566)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบได้ 5 ประการ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความเคารพนับถือ ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์ได้สอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งสุขภาวะที่มีหลัก 3 ประการคือ คน ที่ทำงาน และชุมชนมีความสุข นั่นคือผู้วิจัยได้องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ ได้แก่ ความสุขด้านร่างกาย ความสุขด้านจิตใจ ความสุขด้านปัญญา ความสุขด้านการผ่อนคลาย ความสุขด้านการเงิน ความสุขด้านครอบครัว ความสุขด้านศีลธรรม และศาสนา และความสุขด้านสังคม ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2.2 เพื่อศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3. สมมติฐาน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสม มีความซื่อสัตย์ มีกฎเกณฑ์ สามารถทำให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมกับทุกคน

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณธรรมและพฤติกรรมความดีที่ผู้บริหารสถานศึกษา พึงปฏิบัติในการบริหารคน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับความเป็นธรรม และมุ่งปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมและการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมในการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อส่งเสริมและจูงใจให้ผู้ตามประพฤติในทางที่ดีและถูกต้อง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความเคารพนับถือ ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2557) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงานที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยมีเป้าหมายให้คนทำงานในองค์กรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน มีความรักและผูกพันองค์กร เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ของระบบการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว (2560) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงานที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนา และเติบโตอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม โดยมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีการส่งเสริมความสุขของบุคลากรผ่านการพัฒนาทักษะ ความสัมพันธ์ในองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้คนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน บรรลุเป้าหมายขององค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในและภายนอกองค์กรนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและความสำเร็จอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ ความสุขด้านร่างกาย ความสุขด้านจิตใจ ความสุขด้านปัญญา ความสุขด้านการผ่อนคลาย ความสุขด้านการเงิน ความสุขด้านครอบครัว ความสุขด้านศีลธรรมและศาสนา และความสุขด้านสังคม

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกวรรณ พันนาดี (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) องค์กรแห่งความสุขตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กฤษฎีกานต์ เสมประเสริฐ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีงบประมาณ 2568 ทั้งสิ้น 2,275 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 331 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษา เป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 5 องค์ประกอบ 25 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 8 องค์ประกอบ 38 ข้อ

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

สร้างเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถามโดย ศึกษาตำรา เอกสาร หลักการ แนวคิด ของนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานการศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา นำไปตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อซึ่งค่า IOC อยู่ ระหว่าง 0.50-1.00 ค่าความเที่ยงตรงถือว่าใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนปรากฏว่า ความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.98 และองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.98

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู พร้อมด้วยแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์โดยใช้ Google forms ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง ซึ่งจะติดต่อทางโทรศัพท์ และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556)

5.5.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยมีทิศทางของความสัมพันธ์

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความไว้วางใจ	4.55	0.56	มากที่สุด
2. ความยุติธรรม	4.45	0.67	มาก
3. ความเคารพนับถือ	4.51	0.63	มากที่สุด
4. ความรับผิดชอบ	4.47	0.64	มาก
5. ความซื่อสัตย์	4.53	0.63	มากที่สุด

รวม	4.50	0.58	มาก
-----	------	------	-----

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56) รองลงมา ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.63) ความเคารพนับถือ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.63) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.64) และความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

6.1 ผลการศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความสุขด้านร่างกาย	4.51	0.50	มากที่สุด
2. ความสุขด้านจิตใจ	4.55	0.48	มากที่สุด
3. ความสุขด้านปัญญา	4.56	0.48	มากที่สุด
4. ความสุขด้านการผ่อนคลาย	4.52	0.52	มากที่สุด
5. ความสุขด้านการเงิน	4.26	0.63	มาก
6. ความสุขด้านครอบครัว	4.57	0.54	มากที่สุด
7. ความสุขด้านศีลธรรมและศาสนา	4.63	0.49	มากที่สุด
8. ความสุขด้านสังคม	4.60	0.46	มากที่สุด
รวม	4.53	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความสุขด้านศีลธรรมและศาสนา ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.49) รองลงมา ได้แก่ ความสุขด้านสังคม ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.46) ความสุขด้านครอบครัว ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.54) ความสุขด้านปัญญา ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.48) ความสุขด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.48) ความสุขด้านการผ่อนคลาย ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.52) ความสุขด้านร่างกาย ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.50) และความสุขด้านการเงิน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y
X ₁	.512**	.507**	.458**	.459**	.449**	.470**	.492**	.515**	.578**
X ₂	.483**	.499**	.412**	.452**	.463**	.440**	.452**	.504**	.556**
X ₃	.504**	.492**	.443**	.447**	.478**	.490**	.498**	.545**	.584**
X ₄	.527**	.514**	.450**	.477**	.484**	.483**	.502**	.531**	.595**
X ₅	.522**	.530**	.445**	.486**	.462**	.497**	.526**	.546**	.600**
X	.549**	.548**	.476**	.501**	.504**	.513**	.532**	.570**	.628**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .628

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ (X₅) กับ ความสุขด้านสังคม (Y₈) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .546$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเป็นรายด้าน ด้านความเคารพนับถือ (X₃) กับ ความสุขด้านสังคม (Y₈) โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .545$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเป็นรายด้าน ด้านความยุติธรรม (X₂) กับ ความสุขด้านปัญญา (Y₃) โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .412$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ

มากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความไว้วางใจ รองลงมา ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเคารพนับถือ ความรับผิดชอบ และความยุติธรรม ตามลำดับ

7.2 องค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความสุขด้านศีลธรรมและศาสนา รองลงมา ได้แก่ ความสุขด้านสังคม ความสุขด้านครอบครัว ความสุขด้านปัญญา ความสุขด้านจิตใจ ความสุขด้านการผ่อนคลาย ความสุขด้านร่างกาย และความสุขด้านการเงิน ตามลำดับ

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .628

8. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและสรุปผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 นำมาอภิปรายผล ดังนี้

8.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความไว้วางใจ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความสามัคคีในการปฏิบัติงาน อีกทั้ง ยังได้เปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทำให้ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ ที่ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ นพพล นพรัตน์ (2563) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นความเชื่อมั่นที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าเขาหรือพวกเขาเหล่านั้นมีเจตนา มีการกระทำ และการแสดงออกในทิศทางเหมาะสม เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ทำให้เกิดความเชื่อมั่น เชื่อใจ เต็มใจที่จะมีส่วนร่วม สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรัชย์ จิตรเพียรคำ (2565) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษา

สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

8.2 องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความสุขด้านศีลธรรมและศาสนา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากการเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีความประพฤติที่เหมาะสม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และสังคม ครูและบุคลากรทุกคนจึงมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่เหมาะสม ยึดมั่นในคำสอน และมีความศรัทธาต่อศาสนา ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ความสุขด้านศีลธรรม และศาสนาที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาศรัทธาในศาสนาและทำตามคำสอนของศาสนา มีค่าเฉลี่ยสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560) ที่กล่าวว่า การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม มีความละเอียด และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบมีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธวัชชัย แสงแปลง (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำให้บริการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ด้านความสุขทางศีลธรรมและศาสนา อยู่ในระดับมากที่สุด

8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .628$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นแนวทางบริหารจัดการ ผู้บริหารที่ซื่อสัตย์ ยุติธรรม เคารพผู้อื่น และประพฤติตนตามหลักศีลธรรม จะเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเอง ดำรงตนอย่างมีคุณธรรม และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและซื่อสัตย์ การบริหารที่โปร่งใส และเป็นธรรมก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความกลมเกลียวในองค์กร ส่งผลให้ครูและบุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีคุณค่า และมีความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ปัญญา และศีลธรรม ความสุขดังกล่าวไม่เพียงสะท้อนถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นผลโดยตรงจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสู่ความสำเร็จและการสร้างองค์กรแห่งความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ สืบสกุล

นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณธรรมและพฤติกรรมความดีที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติในการบริหารคน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับความความเป็นธรรม และมุ่งปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น เมื่อครูและบุคลากรได้รับความเป็นธรรม มีความสุขจากสภาพแวดล้อมที่เคารพซึ่งกันและกัน ย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานฐานสำคัญของ องค์กรแห่งความสุขนั่นเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐพล หงษ์คง และชัชจริยา ไบลี (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม ตัดสินใจอย่างเที่ยงตรง ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และให้เกียรติผู้อื่น เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเสริมองค์กรแห่งความสุข

9.1.2 องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ความสุขทางการเงินมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรส่งเสริมความรู้ด้านการบริหารรายรับ-รายจ่าย จัดอบรมการทำบัญชี และสร้างแรงจูงใจในการออม เพื่อพัฒนาทักษะการเงินและเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากร

9.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา พบว่าด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านความซื่อสัตย์ กับความสุขทางด้านสังคม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาและส่งเสริมพฤติกรรมที่ซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความจริงและความถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และไม่กระทำการที่ขัดต่อศีลธรรม พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น เป็นมิตร และนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขอย่าง

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

9.2.2 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

9.2.3 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

9.2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

10. กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในครั้งนี้ได้รับความกรุณาคำแนะนำ ความช่วยเหลือ และเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สรรฤดี ติปุ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และขอขอบคุณวารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่ให้โอกาสได้เผยแพร่ผลงานวิจัยในครั้งนี้

11. เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ พันนาดี. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.

วารสารราชพฤกษ์. 22(2) : 34-50.

กฤษฎีติกานต์ เสมประเสริฐ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2557). *ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอทโพร์พริ้นท์.

ชาลวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). *องค์กรแห่งความสุข 4.0*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอทโพร์พริ้นท์.

ณัฐพล หงษ์คง และชัชจริยา ใบลี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. *วารสารบัณฑิตวิจัย*. 11(1) : 135-148.

ทิพวัลย์ รามรง. (2557). *สารสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 2 เรื่องดีๆ ของความสุขในองค์กร*. กรุงเทพฯ : พี.เอ. ลีฟวิ่ง.

- รัชชัย แสงแปลง. (2563). *รูปแบบภาวะผู้นำใ้บริการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข*.
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นพพล นพรัตน์. (2563). *การสร้างควมไว้วางใจ*. สืบคนเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2568,
จาก <https://www.noppol.net/uncategorized>.
- นรา สมประสงค์. (2561). *หน่วยที่ 14 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหาร
การศึกษาและภาวะผู้นำ*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับกรวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2560). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2566). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทที่คนระร่วมสมัยปัจจุบัน*. สืบคนเมื่อ
18 พฤศจิกายน 2568, จาก [https://www.se-
ed.com/e-book-audio/ภาวะผู้นำ:-ทฤษฎีและ
นันทที่คนระร่วมสมัยปัจจุบัน-\(ครั้งที่-2\)-\(PDF\)-9h2rz5alagprc37nkjsp](https://www.se-ed.com/e-book-audio/ภาวะผู้นำ:-ทฤษฎีและ
นันทที่คนระร่วมสมัยปัจจุบัน-(ครั้งที่-2)-(PDF)-9h2rz5alagprc37nkjsp).
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2568). *สุขภาพคนไทย 2568*. กรุงเทพฯ : อมรินทร์
คอร์เปอร์เรชั่นส์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ:
แอทโพร์พรีนธ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 (2567). *รายงานแผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สืบคนเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2568,
จาก <https://www.korat7.go.th>.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัชย์ จิตรเพียรคำ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชนจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607-610.

ผลการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ หน่วยการเรียนรู้ การออกแบบ
และเขียนโปรแกรมอย่างง่าย ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงคำนวณ
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

The result of Unplugged Coding learning management in the learning unit Simple
Programming and Design on computational thinking skills
of Grade 6 students

ชลิดา พิงชัยภูมิ^{1*} ลักขณา สุกใส² และสิริศักดิ์ อาจิวชัย³

Chalida Pingchaiyaphum^{1*} Luckhana Suksai² and Sirisak Artwichai³

^{1,2,*3} สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000

^{1*,2,*3} Curriculum and Instruction, Faculty of education and human development, Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand,
Chaiyaphum 36000, Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : Jungdoughnutt@gmail.com

Received: 9 November 2025, Revised: 19 March 2026, Accepted: 26 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบไม่ใช้คอมพิวเตอร์ หน่วยการเรียนรู้ การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่าย ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการคิดเชิงคำนวณก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้กับเกณฑ์ร้อยละ 75 3) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่าย เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1/2568 โรงเรียนโพธิทองพิทยาศาสตร์ n=21 ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่มโดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบไม่ใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 6 แผน มีค่า $\bar{X}$ 4.37-4.53 และค่า S.D. 0.10-0.11 2) แบบทดสอบวัดทักษะการคิดเชิงคำนวณ จำนวน 3 สถานการณ์ ๆ ละ 4 ข้อ รวม 12 ข้อ มีค่า P 0.57-0.75 ค่า r 0.20-0.33 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.93 3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่าย จำนวน 30 ข้อ มีค่า P 0.57-0.75 ค่า r 0.20-0.77 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95 สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ $\bar{X}$ S.D. และ t-test ผลการวิจัยพบว่า 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบไม่ใช้คอมพิวเตอร์ หน่วยการเรียนรู้ การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่าย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ 79.05/78.57 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีทักษะการคิดเชิงคำนวณ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์, ทักษะการคิดเชิงคำนวณ, ผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียน

Abstract

The objectives of this research were: 1) to develop an unplugged learning management plan for the learning unit “Designing and Simple Programming” for Grade 6 students with an efficiency criterion of 75/75. 2) to compare the computational thinking skills of Grade 6 students before and after learning through the unplugged learning management approach against the criterion of 75 percent. 3) to compare the learning achievement in the learning unit “Designing and Simple Programming” with the criterion of 75 percent. The sample group consisted of 21 Grade 6 students enrolled in the first semester of the 2025 academic year at PhonthongPittaya School, selected through cluster random sampling, using the school as the sampling unit. The research instruments were as follows: 1) Unplugged learning management plans (6 lesson plans) with mean scores ranging from 4.37–4.53 and standard deviations between 0.10–0.11. 2) A computational thinking skill test, consisting of 3 situations with 4 items per situation, totaling 12 items, with a difficulty index (P) ranging from 0.57–0.75, a discrimination index (r) between 0.20–0.33, and a reliability coefficient of 0.93. 3) A learning achievement test for the learning unit “Designing and Simple Programming”, consisting of 30 items, with a difficulty index (P) ranging from 0.57–0.75, a discrimination index (r) between 0.20–0.77, and a reliability coefficient of 0.95. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation (S.D.), and one-sample t-test.

Keywords : Unplugged Coding Learning Management, Computational Thinking Skills, Learning Achievement

1. บทนำ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี โดยการเรียนรู้เพียงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการปรับตัว ซึ่งถือเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตและการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ ด้วยเหตุนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้ปรับปรุงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเพิ่มสาระเทคโนโลยี ได้แก่ วิชาการออกแบบและเทคโนโลยี และวิทยาการคำนวณ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้รับการอธิบายผ่านแนวคิด “3R8C” ซึ่งประกอบด้วยทักษะพื้นฐาน ได้แก่ การอ่าน การเขียน และการคำนวณ (3R) และทักษะสำคัญอีก 8 ประการ (8C) เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

ซึ่งล้วนเป็นทักษะที่สามารถบูรณาการในการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ และมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2562) ในบริบทดังกล่าว “การคิดเชิงคำนวณ” ถือเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีเหตุผลและการออกแบบวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การย่อยปัญหาการหารูปแบบ การคิดเชิงนามธรรม และการออกแบบอัลกอริทึม (สสวท., 2562) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ (ศคิเทพ ปิติพรเทพิน, 2563) นอกจากนี้ ยังเป็นทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการประเมินความสามารถพื้นฐานด้านการคำนวณของผู้เรียน ซึ่งครอบคลุมทักษะการคิดเชิงคำนวณ ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหา การเปรียบเทียบรูปทรง การมองเห็นรูปแบบความสัมพันธ์ (Pattern) และการเรียงลำดับเหตุการณ์ตามเวลา พบว่า ในปีการศึกษา 2566 ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 43.67 ลดลงจากปีการศึกษา 2567 ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 34.84 โดยมีผลต่างเฉลี่ย -8.83 สะท้อนให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีแนวโน้มลดลงและยังอยู่ในระดับพอใช้ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ในระดับดี (โรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาสรรค์, 2567) ทั้งนี้ สาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งมาจากรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ยังคงเน้นการใช้หนังสือเรียนและแบบฝึกหัดเป็นหลัก ขาดกิจกรรมเชิงปฏิบัติ สื่อหรือนวัตกรรมที่กระตุ้นความสนใจของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนแม้สามารถหาคำตอบได้ แต่ไม่สามารถอธิบายกระบวนการคิดหรือขั้นตอนการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ เนื่องจากยังขาดทักษะในการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัญหา ดังนั้น ผู้สอนจึงควรปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับวัย เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน และพัฒนาทักษะการคิดเชิงคำนวณ รวมถึงการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

(สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2562; Codekids, 2019) การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงคำนวณในระดับประถมศึกษาสามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์โดยตรง แนวทางการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ (Unplugged Coding) เป็นวิธีการที่เน้นการพัฒนากระบวนการคิดผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น เกม บัตรคำ ปริศนา และกิจกรรมเชิงปฏิบัติ ซึ่งช่วยส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบการวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564; แพทย์ประดิษฐ์, 2564; สิริวิชัย จีราวราเกียรติ, 2564) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Wing et al. (2010) และ Barefoot et al. (2014) ที่มองว่าการคิดเชิงคำนวณเป็นกระบวนการคิดเพื่อแก้ปัญหาและออกแบบระบบ ซึ่งสามารถพัฒนาได้ทั้งโดยใช้และไม่ใช้คอมพิวเตอร์ อย่างไรก็ตาม โรงเรียนขนาดเล็กในประเทศไทยยังคงเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ เช่น การขาดแคลนครู งบประมาณที่จำกัด และการเข้าถึงทรัพยากรทางเทคโนโลยีที่ไม่ทั่วถึง ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียน (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2562; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ดังนั้น การจัดการเรียนรู้แบบ Unplugged Coding จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะสำคัญของผู้เรียน และช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (UNESCO, 2021)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ หน่วยการเรียนรู้การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่าย ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน และสามารถต่อยอดสู่การเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ หน่วยการเรียนรู้ การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่าย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้มีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์ 75/75

2.2 เพื่อเปรียบเทียบทักษะการคิดเชิงคำนวณก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

2.3 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่ายจากการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ หลังเรียน เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75

3. สมมติฐาน

3.1 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีทักษะการคิดเชิงคำนวณที่ได้รับหลังการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ หน่วยการเรียนรู้ การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่าย สูงกว่าเกณฑ์ก่อนเรียน

3.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่าย หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

การวิจัย เรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ หน่วยการเรียนรู้ การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่าย ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ของ ศึกษานิเทศก์หน่วยการศึกษานิเทศก์ สพฐ. (2561) ดังแสดงในกรอบแผนภาพแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น : การจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์หน่วยการเรียนรู้ การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่าย ประกอบไปด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 6 แผน รวม 12 ชั่วโมงมีขั้นตอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เข้าใจความคิดเพื่อพัฒนาการคิดเป็นคำนวณที่สำคัญให้สามารถปฏิบัติโดยการแยกย่อยปัญหา ความรู้แบบและพิจารณาหา concept หนูนรูปแบบ

ขั้นที่ 2 การออกแบบและเขียนลำดับการแก้ปัญหา สังเกตรูปแบบ แก้ไขแนวทางเพื่อหาความคล้ายคลึงของข้อมูลหรือรูปแบบของวิธีแก้ปัญหา และสร้างลำดับก่อนหลังของวิธีการหาความเป็นเหตุที่ชัดเจน

ขั้นที่ 3 การเขียนโปรแกรมโค้ดดิ้ง

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบ ทดลองและพิสูจน์ความถูกต้องของวิธีการแก้ปัญหา เพื่อการปรับปรุงแก้ไข

ตัวแปรตาม :

1. ทักษะการคิดเชิงคำนวณ
 2. ผลสัมฤทธิ์หลังการเรียน
- หน่วยการเรียนรู้การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่าย

การจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ที่สร้างความรู้พื้นฐานด้านการเขียนโปรแกรม โดยใช้สถานการณ์ในชีวิตประจำวันทีละตัวผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนพิจารณาออกแบบการเขียนโปรแกรมแสดงลำดับวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ โดยใช้ภาษาที่มนุษย์เข้าใจง่าย ซึ่งไม่ใช่ภาษาทางคอมพิวเตอร์ สามารถเขียนโปรแกรมแสดงลำดับขั้นตอนในรูปแบบการอธิบาย การเขียนบอกเล่า การเขียนด้วยสัญลักษณ์ (ผังงาน) การใช้บัตรคำสั่ง หรือการแทนด้วยภาพ เพื่อถ่ายทอดกระบวนการทางความคิดอย่างมีลำดับขั้นตอน และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งมีขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้คำถามเพื่อพัฒนาการคิด เป็นคำถามสำคัญให้พิจารณาปัญหาโดยการแยกย่อยปัญหาควรรูปแบบและพิจารณาหา concept ตามรูปแบบ

ขั้นที่ 2 การออกแบบและเรียงลำดับการแก้ปัญหา สังเกตรูปแบบ แนวโน้ม สามารถค้นหาความเหมือนของชุดข้อมูลหรือรูปแบบของวิธีแก้ปัญหา และสร้างลำดับก่อนหลังของวิธีการการแก้ปัญหาที่ชัดเจน

ขั้นที่ 3 การเขียนโปรแกรมโค้ดดิ้ง

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบ ทดสอบและพิสูจน์ความถูกต้องของวิธีการแก้ปัญหา เพื่อการปรับปรุงแก้ไข

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฐิน นิยมธรรม (2566) ได้ทำการศึกษา การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการเขียนโปรแกรมแบบไม่ใช้คอมพิวเตอร์ (Unplugged Coding) ที่ส่งเสริมการคิดเชิงคำนวณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า 1) แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการเขียนโปรแกรมแบบไม่ใช้คอมพิวเตอร์ (Unplugged Coding) ที่ส่งเสริมการคิดเชิงคำนวณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 75.69/72.91 สูงกว่าเกณฑ์ 70/70 2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการเขียนโปรแกรมแบบไม่ใช้คอมพิวเตอร์ (Unplugged Coding) ส่งเสริมการคิดเชิงคำนวณมีคะแนนความสามารถการคิดเชิงคำนวณ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 3) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการเขียนโปรแกรม แบบไม่ใช้คอมพิวเตอร์ (Unplugged Coding) ที่ส่งเสริมการคิดเชิงคำนวณ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 2.53 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

สาวิตรี พิพิทกุล และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ด้วยการเรียนเชิงรุกเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหา สำหรับนักเรียนในระดับประถมต้น โดยการใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการสัมภาษณ์และประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล พร้อมกระบวนการเรียนรู้ 6 ขั้นตอน ซึ่งช่วยส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.59)

ปิยธิดา ณ อุบล (2565) ได้ทำการศึกษา การศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Unplugged Coding ที่มีต่อการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า 1. แผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Unplugged Coding ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 75.69/72.91 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 70/70 2. นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Unplugged Coding มีการคิดเชิงคำนวณ หลังเรียนสูงกว่าก่อน

เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Unplugged Coding ที่มีต่อการคิดเชิงคำนวณมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

Munoz and et al. (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนประถมศึกษาด้วยกิจกรรมอันปลั๊กเพื่อประเมินว่าสามารถพัฒนาทักษะการคิดเชิงคำนวณของนักเรียน เป็นการศึกษาที่ทดลองโดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบอันปลั๊กและแบบเสียบปลั๊กในระดับประถมศึกษาปีที่ 2 มีการทดสอบก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน พบว่า การทดสอบก่อนเรียนทั้งสองกลุ่มยังมีค่าเฉลี่ยคะแนนทักษะการคิดเชิงคำนวณไม่เท่าที่ควร เมื่อทั้งสองกลุ่มได้รับการปรับปรุงการออกแบบกิจกรรม พบว่า กลุ่มที่เสียบปลั๊กมีผลการพัฒนาค่าเฉลี่ยระหว่างเรียนและหลังเรียนน้อยกว่ากลุ่มอันปลั๊ก ซึ่งจากการจัดกิจกรรมแบบอันปลั๊กนั้นมีจุดเด่นคือเป็นกิจกรรมที่กระตุ้นความสนใจของผู้เรียนทำให้เกิดแรงจูงใจต่อการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

Luzia Leifheit (2019) พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบใช้เกมเป็นวิธีที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของนักเรียนระดับประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในการสอนแนวคิดด้านการเขียนโปรแกรมและการคิดเชิงคำนวณ อธิบายว่าเป็นความสามารถในการทำความเข้าใจ วิเคราะห์รูปแบบ และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเขียนโปรแกรม งานวิจัยนี้เน้นการพัฒนาความเข้าใจแนวคิดดังกล่าวโดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มุ่งเน้นแนวคิดหลัก เช่น อัลกอริทึมการจัดลำดับขั้นตอน การวนซ้ำ และเหตุการณ์ โดยใช้เกมและกิจกรรมแบบไม่ใช้คอมพิวเตอร์ผ่านสื่อหรือสิ่งของใกล้ตัว เพื่อช่วยให้นักเรียนเข้าใจแนวคิดเชิงนามธรรมได้ง่ายขึ้น

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาโพธารอง - ห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ 1) โรงเรียนโพธารองพิทยาลักษณ์ จำนวน 21 คน 2) โรงเรียนบ้านนางเม้ง จำนวน 11 คน 3) โรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้อง จำนวน 17 คน 4) โรงเรียนบ้านชัยพระไว้อย่าง จำนวน 5 คน 5) โรงเรียนบ้านชัยม่วง จำนวน 6 คน 6) โรงเรียนบ้านม่วงเจา จำนวน 7 คน 7) โรงเรียนบ้านหินกอง จำนวน 10 คน 8) โรงเรียนบ้านห้วยหว้า จำนวน 15 คน 9) โรงเรียนบ้านห้วยบงเหนือ จำนวน 13 คน 10) โรงเรียนห้วยบงใต้ จำนวน 12 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2568) รวมจำนวน 117 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนโพธารองพิทยาลักษณ์ จำนวน 21 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2.1 แผนการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 6 แผน รวม 12 ชั่วโมง

5.2.2 แบบทดสอบวัดทักษะการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แบบอัตนัย ชนิดเขียนตอบ 3 สถานการณ์ ๆ ละ 4 ข้อ รวมทั้งหมด 12 ข้อ

5.2.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่ายของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังเรียน เป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ดังนี้

5.3.1 แผนการจัดการเรียนรู้

5.3.1.1 ศึกษาเอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ปรับปรุงพุทธศักราช 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับหลักการและวิธีการเขียนแผนการจัดการ และดำเนินการสร้างแผนแผนการจัดการเรียนรู้

5.3.1.2 นำแผนการจัดการเรียนรู้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของ รูปแบบการเขียนแผน และนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อประเมินความ เหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้แบบไม่ใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 6 แผน มีค่า $\bar{X}$ 4.37 - 4.53 และค่า S.D. 0.10 - 0.11 แผนการจัดการเรียนรู้มีค่าความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50 , S.D = 0.10) จากนั้น นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปทดลองใช้กับนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 ที่ไม่ใช้ กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล จากนั้นทำ การปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5.3.2 แบบทดสอบวัดทักษะการคิดเชิงคำนวณ

5.3.2.1 ศึกษาทฤษฎี นิยาม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการคิดเชิงคำนวณเพื่อนำมากำหนด เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบทดสอบวัดทักษะการคิดเชิงคำนวณ ศึกษาวิธีการออกข้อสอบ และกำหนดจุดประสงค์หรือ ประเด็นที่ใช้ในวัดทักษะการคิดเชิงคำนวณของแต่ละองค์ประกอบตามแนวคิดของสถาบันส่งเสริมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2566) โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การแยกส่วนปัญหา การหารูปแบบของปัญหา การคิดเชิง นามธรรม และการออกแบบลำดับการแก้ปัญหา

5.3.2.2 ดำเนินการสร้างแบบทดสอบวัดทักษะการคิดเชิงคำนวณ โดยใช้สถานการณ์ที่ครอบคลุมการใช้ กระบวนการคิดและแนวคิดเชิงคำนวณทุกองค์ประกอบ จำนวน 4 สถานการณ์ ซึ่งแต่ละสถานการณ์ประกอบด้วย 4 ข้อ คำถาม รวมทั้งสิ้น 16 ข้อ และต้องการใช้จริงจำนวน 3 สถานการณ์ 4 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 12 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้ คะแนนและประเมินผล ระดับทักษะการคิดเชิงคำนวณ 3 ระดับ (Rubrics Scoring) เช่น ดีเยี่ยม ดี กำลังพัฒนาแล้วนำ แบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของ แบบทดสอบกับพฤติกรรมของทักษะการคิดเชิงคำนวณ ความชัดเจน ครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้อง จากนั้น ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5.3.2.3 นำแบบทดสอบวัดทักษะการคิดเชิงคำนวณเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์การเรียนรู้ (IOC) ผลการพิจารณา พบว่า มีดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามกับแบบทดสอบกับองค์ประกอบทักษะการคิดเชิงคำนวณ เท่ากับ 0.89 ซึ่งเป็นข้อสอบที่อยู่ในเกณฑ์ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 4 สถานการณ์ รวม 16 ข้อ

5.3.2.4 นำแบบทดสอบวัดทักษะการคิดเชิงคำนวณไป Try Out กับนักเรียนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยบงเหนือ จำนวน 13 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลการทดสอบที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความยาก (p) หาค่าอำนาจจำแนก (r) รายข้อที่มีค่าความยาก (p) ตั้งแต่ 0.20 – 0.80 รายข้อหาค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด 2560) โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อสอบ จำนวน 3 สถานการณ์ ที่มีสถานการณ์ใกล้เคียงกับชีวิตประจำวันของนักเรียน เพื่อให้มองเห็นภาพที่ชัดเจนและขั้นตอนการแก้ปัญหาได้ดียิ่งขึ้น ที่มีค่าความยากง่าย (p) ที่เหมาะสม อยู่ระหว่าง (0.57 - 0.75) และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง (0.47 - 0.70) แล้วนำข้อสอบที่คัดเลือกไว้จำนวน 3 สถานการณ์ ๆ ละ 4 ข้อ รวมจำนวน 12 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93 และจัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5.3.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

5.3.3.1 ศึกษาหลักและวิธีการสร้างแบบทดสอบจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัด จุดประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตรสาระเทคโนโลยีวิทยาการคำนวณระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)

5.3.3.2 สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รูปแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 45 ข้อ ต้องการใช้จริง 30 ข้อ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคือ ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่ตอบให้ 0 คะแนน และการหาคุณภาพแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยนำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความถูกต้องของการใช้ภาษาความสอดคล้องของเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยพิจารณาข้อสอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.51 - 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด 2560) ถือว่าเป็นข้อสอบที่มีความสอดคล้อง ซึ่งผ่านเกณฑ์การคัดเลือกไว้ใช้ได้ 37 ข้อ

5.3.3.3 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไปทดลองใช้ Try Out กับนักเรียนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยบงเหนือ จำนวน 13 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

5.3.3.4 นำผลคะแนนมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (p) และอำนาจจำแนก (r) เป็นรายข้อผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อสอบ จำนวน 30 ข้อ ที่มีค่าความยากง่ายระหว่าง 0.20 – 0.80 และค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.20 – 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด 2560) ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อสอบ จำนวน 30 ข้อ ที่มีค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง (0.57 - 0.75) ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง (0.43 - 0.77) (บุญชม ศรีสะอาด 2560) และนำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผ่านเกณฑ์

การพิจารณาดังกล่าวไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยสูตรของ KR-20 คูเดอร์ ริชาร์ดสัน เท่ากับ 0.95 (บุญชม ศรีสะอาด 2560) และจัดพิมพ์แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฉบับจริง เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ตรวจสอบความเรียบร้อยของแผนการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ หน่วยการเรียนรู้ การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่าย
2. เตรียมความพร้อมและแจ้งนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้เข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ ก่อนที่จะเริ่มทำการทดลอง
3. ทำการทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) ด้วยแบบทดสอบทักษะการคิดเชิงคำนวณทางการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 3 สถานการณ์ ๆ ละ 4 ข้อ รวม 12 ข้อ 20 คะแนน และบันทึกคะแนนสอบก่อนเรียน
4. ดำเนินการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ หน่วยการเรียนรู้ การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่าย กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 แผนการจัดการเรียนรู้ เป็นเวลา 12 ชั่วโมง โดยในระหว่างการจัดการเรียนรู้ทุกแผน นักเรียนจะได้ทำใบงานเก็บเป็นคะแนนระหว่างเรียน
5. เมื่อดำเนินการทดลองเสร็จแล้ว ทำแบบทดสอบหลังเรียน (Post-test) ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทดสอบทักษะการคิดเชิงคำนวณหลังเรียนฉบับเดิม แล้วนำคะแนนมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่กำหนดต่อไป

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์การหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ตามเกณฑ์ 75/75 โดยใช้ E1/E2 แล้วเปรียบเทียบเกณฑ์
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ t-test for one-sample โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ t-test dependent โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

6. ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75

ประสิทธิภาพ	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ
ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1)	100	79.05	3.91	79.05
ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2)	30	23.57	2.80	78.57

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1) เท่ากับ 79.05 และประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2) เท่ากับ 78.57 ดังนั้น แผนการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 6 แผน มีประสิทธิภาพเท่ากับ 79.05/78.57 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 75/75

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการคิดเชิงคำนวณก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ ผลการเปรียบเทียบทักษะการคิดเชิงคำนวณระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการคิดเชิงคำนวณก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์

ทักษะ การคิดเชิงคำนวณ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig (1-tailed)
ก่อนเรียน	21	30	15.81	1.08	16.77 *	0.0000
หลังเรียน	21	30	21.19	2.27		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 15.81 และหลังการจัดการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 21.19 ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ หลังการเรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบไม่ใช้คอมพิวเตอร์ นักเรียนมีทักษะการคิดเชิงคำนวณหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ยทักษะการคิดเชิงคำนวณก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบไม่ใช้คอมพิวเตอร์ โดยแยกเป็นรายด้าน

การคิดเชิงคำนวณ	คะแนนเต็ม	ก่อนเรียน		ร้อยละ	หลังเรียน		ร้อยละ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. การแยกส่วนปัญหา	6	3.39	0.34	56.50	4.95	0.47	82.50
2. การหารูปแบบของปัญหา	6	3.15	0.21	52.50	4.52	0.38	75.33
3. การคิดเชิงนามธรรม	9	3.57	0.45	39.67	7.06	0.41	78.44

การคิดเชิงคำนวณ	คะแนนเต็ม	ก่อนเรียน		ร้อยละ	หลังเรียน		ร้อยละ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
4. การออกแบบลำดับการแก้ปัญหา	9	3.99	0.47	44.33	7.52	0.40	83.56

จากตารางที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยทักษะการคิดเชิงคำนวณก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบไม่ใช้คอมพิวเตอร์ โดยแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1) การแยกส่วนปัญหา (Decomposition) ก่อนการจัดการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 คิดเป็นร้อยละ 56.50 และหลังการจัดการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 คิดเป็นร้อยละ 82.50 ซึ่งมีผลต่างของค่าร้อยละก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ เท่ากับ 26

2) การหารูปแบบของปัญหา (Pattern Recognition) ก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 คิดเป็นร้อยละ 52.50 และหลังการจัดการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 คิดเป็นร้อยละ 75.33 ซึ่งมีผลต่างของค่าร้อยละก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ เท่ากับ 22.83

3) ด้านการคิดเชิงนามธรรม (Abstraction) ก่อนการจัดการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.57 คิดเป็นร้อยละ 39.67 และหลังการจัดการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.06 คิดเป็นร้อยละ 78.44 ซึ่งมีผลต่างของค่าร้อยละก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ เท่ากับ 38.77

4) ด้านการออกแบบลำดับการแก้ปัญหา (Algorithm) ก่อนการจัดการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 คิดเป็นร้อยละ 44.33 และหลังการจัดการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.52 คิดเป็นร้อยละ 83.56 ซึ่งมีผลต่างของค่าร้อยละก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ เท่ากับ 39.23

เมื่อนำค่าเฉลี่ยทักษะการคิดเชิงคำนวณก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้มาเปรียบเทียบ พบว่า หลังเรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบไม่ใช้คอมพิวเตอร์สูงกว่าก่อนเรียน โดยด้านที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ ด้านการออกแบบลำดับการแก้ปัญหา, ด้านการคิดเชิงนามธรรม, ด้านการแยกส่วนปัญหา และด้านการหารูปแบบของปัญหา ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	t	Sig. (2-tailed)
หลังเรียน	21	30	23.57	2.80	78.57	1.75*	.006

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 23.57 คิดเป็นร้อยละ 78.57 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างเกณฑ์กับคะแนนสอบหลังเรียนของนักเรียน พบว่า คะแนนสอบหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. สรุปผลการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 79.05/78.57 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 75/75

2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีทักษะการคิดเชิงคำนวณที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ คะแนนเฉลี่ย 23.57 คิดเป็นร้อยละ 78.57 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75

8. อภิปรายผล

8.1 ผลการหาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยจากการทำใบงาน ปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการเรียนรู้ เท่ากับ 79.05 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 79.05 และคะแนนจากการทำแบบทดสอบวัดทักษะการคิดเชิงคำนวณหลังเรียนจากคะแนนเต็ม 30 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 23.57 คิดเป็นร้อยละ 78.57 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แสดงว่าการจัดการเรียนรู้แบบไม่ใช้คอมพิวเตอร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 79.05/78.57 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 75/75 สอดคล้องกับงานวิจัยของกฐิน นิยมธรรม (2566) วิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการเขียนโปรแกรมแบบไม่ใช้คอมพิวเตอร์ (Unplugged Coding) ที่ส่งเสริมการคิดเชิงคำนวณสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพตาม เกณฑ์ 70/70 และปิยธิดา ณ อุบล (2565) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Unplugged Coding ที่มีต่อการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Unplugged Coding ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 75.69/72.91 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตามเกณฑ์ 70/70

8.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการคิดเชิงคำนวณระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ ก่อนเรียน เท่ากับ 15.81 คะแนนหลังเรียนเท่ากับ 21.19 แสดงว่า ทักษะการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนหลัง เรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แบบผลวิจัย เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยธิดา ณ อุบล (2565) ที่ได้ศึกษาการศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบUnplugged Coding ที่มีต่อการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการ เปรียบเทียบการคิดเชิงคำนวณระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โชติกา สงคราม (2562) กล่าวว่า ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดเชิง คำนวณในชั้น “อัลกอริทึม” ครูควรเริ่มต้นด้วยการทบทวนหลักการเขียนอัลกอริทึมก่อน เพื่อให้นักเรียนมีพื้นฐานที่ดีในการ เขียนอัลกอริทึมและสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้อง และควรศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมทักษะการ คิดเชิงคำนวณที่เน้นการบูรณาการ ความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา และเน้นให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ดังนั้น ครูผู้สอน จะต้องพัฒนาทักษะความสามารถในการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะการคิดเชิง

นามธรรมและการออกแบบขั้นตอนวิธี เพราะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ประยุกต์ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นลำดับขั้นตอนในชีวิตประจำวันได้ด้วยตนเองได้

8.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผ่านการจัดการเรียนรู้แบบโค้ดดิ้งโดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ หน่วยการเรียนรู้การออกแบบและเขียนโปรแกรมอย่างง่าย การแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน ผูกการเรียงลำดับรหัสคำสั่ง และการใช้บัตรคำสั่ง ทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้และเข้าใจหลักในหลักการเขียนโปรแกรมเบื้องต้นได้ โดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้ ขั้นที่ 1 ใช้คำถามเพื่อพัฒนาการคิด เป็นคำถามสำคัญให้พิจารณาปัญหาโดยการแยกย่อยปัญหา ควรหารูปแบบและพิจารณาหา concept ตามรูปแบบ ขั้นที่ 2 การออกแบบและเรียงลำดับการแก้ปัญหา สังเกตรูปแบบ แนวโน้ม สามารถค้นหาความเหมือนของชุดข้อมูลหรือรูปแบบของวิธีแก้ปัญหา และสร้างลำดับก่อนหลังของวิธีการการแก้ปัญหาที่ชัดเจน ขั้นที่ 3 การเขียนโปรแกรมโค้ดดิ้ง และขั้นที่ 4 การตรวจสอบ ทดสอบและพิสูจน์ความถูกต้องของวิธีการแก้ปัญหา สอดคล้องกับ สุวิมล นิลพันธ์ (2563) ผลวิจัยการจัดกิจกรรมมีแบบ Unplugged ที่ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงคำนวณ สามารถจัดกิจกรรมแบบ Plugged โดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ โดยจะต้องเตรียมสื่อ จัดเวลาให้เหมาะสม ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การใช้คำถามสำคัญ 2) พิจารณาโครงสร้าง 3) ออกแบบการแก้ปัญหา และ 4) ทบทวนขั้นตอนในการแก้ปัญหา เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดเชิงคำนวณและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 สอดคล้องกับ สาวิตรี พิพิชญกุล และคณะ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ ด้วยการเรียนเชิงรุกเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาสำหรับนักเรียนในระดับประถมต้น ผลวิจัยพบว่าการเรียนเชิงรุกเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาสำหรับนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาโดยการจัดการเรียนรู้ผ่านการใช้กิจกรรมรูปแบบอันปะโคติตั้งเป็นกาปูพื้นฐานทักษะการเขียนโปรแกรมเบื้องต้นให้นักเรียนผ่านการเรียนรู้จากการใช้บอร์ดเกมหรือบัตรคำสั่งที่เป็นกระดาษสามารถจับต้องได้และลงมือปฏิบัติจริงเพื่อให้นักเรียนฝึกกระบวนการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นลำดับขั้นตอนและสามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 ควรยกตัวอย่างสถานการณ์ที่ไม่ซับซ้อนและมีความต่อเนื่องกัน แล้วค่อย ๆ เพิ่มระดับความซับซ้อนขึ้นเพื่อการกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน

9.1.2 ควรบริหารจัดการเวลาให้มีความยืดหยุ่น เพื่อให้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมในแต่ละขั้นตอน การจัดกัเวลามากไปทำให้ชิ้นงานที่ได้รับยังขาดความประณีตและสร้างสรรค์

9.1.3 ควรเพิ่มสื่อที่มีความหลากหลายเพื่อกระตุ้นความสนใจและส่งเสริมกระบวนการทางการคิดให้กับผู้เรียน

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยการเรียนรู้ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบไม่ใช้คอมพิวเตอร์ในระดับชั้นอื่น ๆ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมทักษะอื่น ๆ ที่สำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

9.2.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้แบบ Unplugged Coding ไปใช้ร่วมกับสื่ออื่น เช่น ชุดการสอนหรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ ไปใช้พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ระดับชั้นอื่น ๆ

10. เอกสารอ้างอิง

- กฐิน นิยมธรรม. (2566). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการเขียนโปรแกรมแบบไม่ใช้คอมพิวเตอร์ (Unplugged Coding) ที่ส่งเสริมการคิดเชิงคำนวณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โชติกา สงคราม. (2562). การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานที่ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงคำนวณ เรื่อง ความน่าจะเป็น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยธิดา ณ อุบล. (2565). การศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Unplugged Coding ที่มีต่อการคิดเชิงคำนวณของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ผนวกเดช สุวรรณทัต. (2564). การสอน Coding ผ่านตัวการ์ตูน. [เว็บไซต์]. , สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2568 จาก <https://www.ipst.ac.th/knowledge/knowledge-article/11984/wtr24-coding2.html>.
- แพท ยงค์ประดิษฐ์. (2020). การศึกษาไทยในยุคที่โลกหมุนด้วยการโค้ด, The Matter, สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://thematter.co/brandedcontent/coding-education-05/96656>.
- ศศิเทพ ปิติพรเทพิน. (2563). การจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างการคิดเชิงคำนวณในชีวิตประจำวัน. Educa 2020. สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2568 จาก <https://educa2020.educathai.com/learnings/25>.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2561). คู่มือการใช้หลักสูตรรายวิชาพื้นฐาน วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สาระเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สาวิตรี พิธิกุล และคณะ. (2565). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยไม่ใช้คอมพิวเตอร์ ด้วยการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาสำหรับนักเรียนในระดับประถมต้น. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สิราวิชญ์ จีราวารเกียรติ. (2564). รู้ก่อนสาย! Coding ฉบับเข้าใจง่าย มันใกล้ตัวเราแค่ไหน เริ่มต้นยังกับเยาวชน. Beartai. สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2568 จาก <https://www.beartai.com/article/techarticle/582417>.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสาระภูมิศาสตร์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนวิทยาการคำนวณ Coding เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). *หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะด้านโค้ดดิ้งสู่สังคมดิจิทัลในอนาคต*. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- Barefoot, C. A. S. (2014). *Computational thinking*.
<https://www.barefootcomputing.org/resources/computational-thinking-poster>.
- Codekids. (2019). *Computational Thinking*.
<https://www.codekids.co/youth/thinking-ascomputational-thinking/>
- Luzia Leifheit, Julian Jabs, Manuel Ninaus, Korbinian Moeller and Klaus Ostermann. (2019).
 Programming Unplugged: An Evaluation of Game-Based Methods for Teaching Computational Thinking in Primary School, 344-353.
- Munoz and et al. (2020). *Computational thinking through unplugged activities in early years of Primary Education*, 36-59.
- Wing et al. (2010). *Computational thinking: What and why*.
<https://scispace.com/pdf/computational-thinking-what-and-why-1bffsrkges.pdf>

ผลการจัดการเรียนรู้โดยการสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7E) ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก
ที่มีต่อทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการ และมโนคติทางวิทยาศาสตร์
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

The Effects of 7-Step Inquiry Learning (7E) combined with Graphic Organizer
Technique on integrated Science Process Skills and Scientific Concepts
of Eleventh-Grade Students

ศุทธิณี อัมพวา^{1*} นฤมล ภูสิงห์² และสิริศักดิ์ อาจวิชัย³

Sutthini Amphawa^{1*} Narumol Pusing² and Sirisak Artwichai³

^{1*,2,3} สาขาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000

^{1*,2,3} Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Chaiyaphum Rajabhat University, Chaiyaphum 36000, Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : sutthini.pam@gmail.com

Received: 10 November 2025, Revised: 24 April 2026, Accepted: 20 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้โดยการสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7E) ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 2) เปรียบเทียบทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 75 และ 3) เปรียบเทียบมโนคติทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 75 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/1 โรงเรียนนางแดดวังชมภูวิทยา รัชมิ่งคลาภิเษก ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 28 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้โดยการสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7E) ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก 2) แบบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการ และ 3) แบบทดสอบวัดมโนคติทางวิทยาศาสตร์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มเดียว (One-Sample t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) แผนการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเท่ากับ 78.93/78.81 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 75/75 2) นักเรียนมีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) นักเรียนมีมโนคติทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้โดยใช้การสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น, เทคนิคแผนผังกราฟิก, ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการ, มโนคติทางวิทยาศาสตร์

Abstract

The objectives of this research were to: 1) develop instructional plans utilizing the 7-Step Inquiry (7E) model combined with graphic organizer techniques for the "Plant Transport" unit for Grade 11 students to meet the efficiency criterion of 75/75, 2) compare the students' post-intervention integrated science process skills against the 75% criterion, and 3) compare the students' post-intervention scientific concepts against the 75% criterion. The sample consisted of 28 Grade 11/1 students at Nangdaedwangchomphuwittaya Ratchamangklaphisek School during the first semester of the 2025 academic year, selected via cluster random sampling. The research instruments included: 1) the 7E inquiry-based instructional plans integrated with graphic organizer techniques, 2) an integrated science process skills assessment, and 3) a scientific concepts test. Data were analyzed using mean, standard deviation, and one-sample t-test. The research findings revealed that: 1) the developed instructional plans achieved an efficiency score of 78.93/78.81, which exceeded the designated 75/75 criterion; 2) the post-intervention integrated science process skills of the students were statistically significantly higher than the 75% criterion at the .05 level; and 3) the post-intervention scientific concepts of the students were statistically significantly higher than the 75% criterion at the .05 level.

Keywords : 7-Step inquiry learning, Graphic organizer technique, Integrated science process Skills, Scientific concepts

1. บทนำ

วิทยาศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ และสร้างสรรค์ เพื่อนำองค์ความรู้ไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม ตลอดจนเทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรม การจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์จึงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเข้าใจหลักการ ทฤษฎี และกฎพื้นฐานของธรรมชาติ มีทักษะการสืบค้น การคิดวิเคราะห์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560; สำนักงานกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาที่ระบุว่า การจัดการเรียนรู้ต้องยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ฝึกทักษะกระบวนการคิด ประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหา และสร้างเสริมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ในปัจจุบันได้เปลี่ยนผ่านจากการเน้นความจำสู่การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม

และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านรูปแบบการสอนที่หลากหลาย (ทศนา แคมมณี, 2558; วัชร เล่าเรียนดี, 2554)

อย่างไรก็ตาม จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 - 2567 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ พบว่ารายวิชาในกลุ่มวิทยาศาสตร์เพิ่มเติม ได้แก่ ฟิสิกส์ เคมี และชีววิทยา มีคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศต่ำกว่าร้อยละ 50 และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่กำหนดเป้าหมายให้ผู้เรียนมีคะแนนผลการทดสอบระดับชาติในรายวิชาหลักผ่านเกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สภาพปัญหานี้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนนางแดดวังชมภูวิทยา รัชมังคลาภิเษกที่พบว่าผู้เรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ส่วนใหญ่ยังขาดความสนใจและมีเจตคติต่อการเรียนวิชาชีววิทยาในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ เนื่องจากเนื้อหาที่มีความซับซ้อน มีศัพท์เฉพาะที่เป็นวิทยาศาสตร์ และมีรายละเอียดที่เป็นนามธรรมสูง เข้าใจยาก ประกอบกับการจัดการเรียนรู้แบบเดิมยังเน้นการบรรยายและการจดจำเนื้อหา ส่งผลให้นักเรียนขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ ส่งผลกระทบต่อมโนคติทางวิทยาศาสตร์คลาดเคลื่อน และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7E) มาประยุกต์ใช้ ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตรวจสอบความรู้เดิม, ขั้นสร้างความสนใจ, ขั้นสำรวจและค้นหา, ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป, ขั้นขยายความรู้, ขั้นประเมินผล และขั้นนำความรู้ไปใช้ (Eisenkraft, 2003) รูปแบบนี้ช่วยให้ผู้เรียนสร้างความเข้าใจด้วยตนเอง มีอิสระในการคิด พัฒนาศักยภาพด้านสติปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมมโนคติทางวิทยาศาสตร์และทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์จากการลงมือปฏิบัติจริง (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2554; สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2561) นอกจากนี้ การบูรณาการเทคนิคแผนผังกราฟิก (Graphic Organizers) ร่วมด้วย จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนจัดระบบข้อมูลความรู้ได้อย่างเป็นระเบียบ สามารถแสดงออกถึงแนวคิดที่ซับซ้อนให้เห็นเป็นรูปธรรม และเชื่อมโยงความรู้ใหม่เข้ากับโครงสร้างความรู้เดิมได้อย่างชัดเจนและประหยัดเวลา (นวลจิตต์ เขาวีรติพงศ์, 2557; ทศนา แคมมณี, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายเล่มที่พบว่า การใช้รูปแบบการเรียนรู้ 7 ขั้นร่วมกับผังกราฟิก สามารถยกระดับมโนคติทางวิทยาศาสตร์และพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิมพ์ขวัญ พัฒนกาญจน์กุล, 2562; รัชนก กันชม, 2563)

จากแนวคิดและสภาพปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยการสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7E) ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิกที่มีต่อทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการ และมโนคติทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เพื่อใช้เป็นแนวทางและสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

จากแนวคิดและสภาพปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยการสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7E) ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิกที่มีต่อทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ชั้นบูรณาการ และมโนคติทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เพื่อใช้เป็นแนวทางและสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้สืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7E) ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75

2.2 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ชั้นบูรณาการ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7E) ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิกหน่วยการเรียนรู้การลำเลียงของพืช กับเกณฑ์ร้อยละ 75

2.3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมโนคติทางวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7E) ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช กับเกณฑ์ร้อยละ 75

3. สมมติฐาน

3.1 ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ชั้นบูรณาการ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7E) ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิกหน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืชเป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 75

3.2 มโนคติทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7E) ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิกหน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืชเป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 75

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

Eisenkraft (2003) อธิบายว่า การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7E) ประกอบด้วย 1) ขั้นตรวจสอบความรู้เดิม 2) ขั้นสร้างความสนใจ 3) ขั้นสำรวจและค้นหา 4) ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป 5) ขั้นขยายความรู้ 6) ขั้นประเมินผล และ 7) ขั้นนำความรู้ไปใช้ รูปแบบนี้ใช้กระบวนการสืบเสาะโดยมีผู้สอนเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนนำองค์ความรู้ไปสร้างความรู้ใหม่ ผ่านการถ่ายโอนการเรียนรู้และการใช้สื่อเป็นตัวกลางช่วยให้

ผู้เรียนมีอิสระในการคิด ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองตามศักยภาพ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ขณะที่ทีศนา แชมมณี (2558) ระบุว่า ผังกราฟิกคือแผนผังทางความคิดที่เชื่อมโยงข้อมูลสำคัญในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อแสดงโครงสร้างของเนื้อหา ช่วยให้ผู้เรียนจัดระบบข้อมูลที่กระจัดกระจายให้เป็นระเบียบ เปลี่ยนเนื้อหาที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ง่าย รวดเร็ว และเกิดความจำถาวร

จากการศึกษาเอกสารและทฤษฎีข้างต้น การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7E) เป็นกลยุทธ์เชิงรุกที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ เนื่องจากการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากการสืบเสาะเชิงประจักษ์ เมื่อนำมาบูรณาการร่วมกับผังกราฟิกในขั้นที่ 3 (ขั้นสำรวจและค้นหา) และขั้นที่ 6 (ขั้นประเมินผล) เพื่อจัดกระทำข้อมูลเชิงทัศนภาพ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเข้ารหัสข้อมูลและการสร้างความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทางปัญญา นำไปสู่การจัดเก็บข้อมูลในหน่วยความจำระยะยาวอย่างเป็นระบบ กระบวนการนี้เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการ ทั้งทักษะการกำหนดและควบคุมตัวแปร การตั้งสมมติฐาน การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ การทดลอง และการตีความหมายข้อมูลและลงข้อสรุป นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดมโนคติทางวิทยาศาสตร์ที่ถูกต้องแม่นยำ จากการประมวลผลประสบการณ์ปฏิบัติด้วยเหตุผลเชิงตรรกะจนเป็นความคิดรวบยอดที่สอดคล้องกับหลักวิทยาศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีของ Eisenkraft (2003) และเทคนิคแผนผังกราฟิกของทีศนา แชมมณี (2562) ดังแสดงในภาพกรอบแผนภาพแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

การจัดการเรียนรู้โดยใช้การสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7E) ร่วมกับเทคนิคผังกราฟิก

1. ขั้นตรวจสอบความรู้เดิม (Elicitation)
2. ขั้นสร้างความสนใจ (Engagement)
3. ขั้นสำรวจและค้นหา (Exploration) ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก
4. ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป (Explanation)
5. ขั้นขยายความรู้ (Elaboration)
6. ขั้นประเมินผล (Evaluation) ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก
7. ขั้นนำความรู้ไปใช้ (Extention)



ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการ 5 ทักษะ

1. ทักษะการกำหนดและควบคุมตัวแปร
 2. ทักษะการตั้งสมมติฐาน
 3. ทักษะการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร
 4. ทักษะการทดลอง
 5. ทักษะการตีความหมายข้อมูลและการลงข้อสรุป
- มโนคติทางวิทยาศาสตร์

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นูไรนา หลีขาว และเพ็ญ พักตรนากุล (2023) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรแบบสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7E) ร่วมกับเทคนิคผังกราฟิกที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนมีคะแนนทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนวัฒน์ ธรรมกุล และอนุกุล จินตรักษ์ (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบวัฏจักรการสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีคะแนนเฉลี่ยทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัชนก กันชม (2563) ได้ศึกษาการพัฒนามโนคติทางวิทยาศาสตร์ เรื่อง การสืบพันธุ์ของพืชดอกและการเจริญเติบโต โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น ร่วมกับกลวิธีการเดินชมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Gallery Walk) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า มโนคติทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนหลังเรียนพัฒนาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีคะแนนเฉลี่ยในระยยะสุดท้ายคิดเป็นร้อยละ 84.92 ของคะแนนเต็มและนักเรียนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด (ร้อยละ 100) มีระดับความเข้าใจมโนคติทางวิทยาศาสตร์ตั้งแต่ระดับความเข้าใจบางส่วนที่ถูกต้อง (Partial Understanding) ขึ้นไป

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนนางแดดวังชมภูวิทยา รัชมิ่ง คลาภิเชก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 3 ห้อง ได้แก่ ม. 5/1 ม. 5/2 และม. 5/3 จำนวน 84 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/1 โรงเรียนนางแดดวังชมภูวิทยา รัชมิ่ง คลาภิเชก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ภาคเรียนที่ 1 ปี การศึกษา 2568 จำนวน 28 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2.1 แผนการจัดการเรียนรู้สืบเสาะหาความรู้ 7 ชั้น (7E) ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 4 แผน 12 ชั่วโมง

5.2.2 แบบทดสอบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการ หน่วยการเรียนรู้การลำเลียงของพืช แบบอัตนัย 1 สถานการณ์ มีจำนวน 5 ข้อ ครอบคลุมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การตั้งสมมติฐานการทดลอง 2) นิยามเชิงปฏิบัติการ 3) การกำหนดและควบคุมตัวแปร 4) ทักษะการทดลอง และ 5) การตีความหมายข้อมูลและการลงข้อสรุป โดยให้นักเรียนศึกษาสถานการณ์แล้วออกแบบการทดลอง คะแนนเต็ม 10 คะแนน มีเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริค (Scoring rubric)

5.2.3 แบบวัดมโนคติทางวิทยาศาสตร์หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช แบบปรนัย 4 ตัวเลือก พร้อมอธิบายเหตุผลที่สอดคล้องกับหลักการหรือทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ จำนวน 10 ข้อ คะแนนเต็ม 30 คะแนน มีเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริค (Scoring rubric)

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

5.3.1 แผนการจัดการเรียนรู้สืบเสาะหาความรู้ 7 ชั้น ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก มีขั้นตอนการสร้างโดยศึกษาเอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ปรับปรุงพุทธศักราช 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับหลักการ วิธีการเขียนและดำเนินการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบการเขียนและนำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมี 5 ระดับ ค่าเฉลี่ยของแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมจะอยู่ในช่วงระหว่างค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.51 ขึ้นไป จึงถือว่าเป็นแผนที่มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121) ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีค่าความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.78 , S.D = 0.22)

5.3.2 การสร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการ มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบทดสอบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการ หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช ชนิดอัตนัย (เขียนตอบ) โดยเขียนข้อคำถามหรือสิ่งที่นักเรียนจะต้องปฏิบัติเป็นข้อสอบย่อยเพื่อใช้ตอบคำถามจากสถานการณ์หรือเนื้อหาที่สามารถให้นักเรียนแสดงพฤติกรรมที่ต้องการวัด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การตั้งสมมติฐานการทดลอง 2) นิยามเชิงปฏิบัติการ 3) การกำหนดและควบคุมตัวแปร 4) ทักษะการทดลอง และ 5) การตีความหมายข้อมูลและการลงข้อสรุป มีเกณฑ์การให้คะแนน

ของแบบทดสอบแบบรูบรีคแยกส่วน (Analytic Rubric) คะแนน 2, 1, 0 (สุนันท์ สีพาย, 2566) โดยนำประเด็น ประเมินที่กำหนดมาเขียนบรรยายคุณภาพที่สมบูรณ์ และลดระดับความสมบูรณ์ในการปฏิบัติลงสำหรับการ บรรยายคุณภาพระดับถัดไป นำแบบทดสอบพร้อมเกณฑ์การให้คะแนน เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้อง นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ชุดเดิม เพื่อประเมิน ความสอดคล้อง (IOC) พบว่า ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 นำแบบทดสอบไปทดลอง (Try out) ใช้ กับนักเรียนนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 30 คน พบว่ามีค่าความยาก (p) ตั้งแต่ 0.46 - 0.50 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.40 - 0.50 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.95 พบว่าอยู่ในระดับสูงมาก

5.3.3 การสร้างแบบทดสอบวัดความเข้าใจโน้ตทางวิทยาศาสตร์ มีขั้นตอนการดำเนินการ โดยศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสร้างแบบทดสอบวัดความเข้าใจโน้ตทางวิทยาศาสตร์ การวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ สร้างแบบทดสอบชนิดปรนัย (เลือกตอบ) 4 ตัวเลือก พร้อมอธิบายเหตุผลที่สอดคล้องกับหลักการหรือ ทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ และสร้างเกณฑ์การให้คะแนนแบบทดสอบแบบรูบรีคแบบแยกส่วน (Analytic Rubric) มีการจัดให้คะแนนเป็น 5 กลุ่ม ตามลำดับความเข้าใจ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความ ถูกต้อง นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ชุดเดิม เพื่อประเมินความสอดคล้อง (IOC) พบว่าค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และนำแบบทดสอบไปทดลอง (Try out) ใช้กับนักเรียนที่ ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 30 คน พบว่ามีค่าความ ยาก (p) ตั้งแต่ 0.35 - 0.58 และค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.35 - 0.55 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.93 พบว่าอยู่ในระดับสูงมาก

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.4.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองรูปแบบกลุ่มเดียววัดผลหลังทดลอง (One-Group Posttest-Only Design) โดยดำเนินการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก หน่วยการ เรียนรู้ การลำเลียงของพืช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 4 แผน รวมเวลาจัดการเรียนรู้ 12 ชั่วโมง ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568

5.4.2 ให้นักเรียนทำแบบทดสอบหลังเรียน (Posttest) หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช ได้แก่ 1) แบบทดสอบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการ แบบอัตนัย 1 สถานการณ์ จำนวน 5 ข้อ และ 2) แบบวัดความเข้าใจโน้ตทางวิทยาศาสตร์ แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก พร้อมอธิบายเหตุผลที่ สอดคล้องกับหลักการหรือทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ จำนวน 10 ข้อ

5.4.3 นำคะแนนผลการทดสอบหลังเรียนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานวิจัยต่อไป

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.5.5.1 วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยการสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้นร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 75/75

5.5.5.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการโดยการสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ t-test (One Sample t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.5.5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเข้าใจโมเดลทางวิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ t-test (One Sample t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.5.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการและโมเดลทางวิทยาศาสตร์หลังได้รับการจัดการเรียนรู้กับเกณฑ์ร้อยละ 75 โดยใช้ค่าสถิติ t-test (One Sample t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้สืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้การสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

ผลการเรียน	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	คิดเป็นร้อยละของคะแนนเต็ม
ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1)	28	100	78.93	6.37	78.93
ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2)	28	30	23.64	3.24	78.81
ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ (E_1/E_2) = 78.93/78.81					

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยการสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เท่ากับ 78.93/78.81 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 75/75

6.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ชั้นบูรณาการ หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 75 ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ชั้นบูรณาการ หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 75

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	ร้อยละ 75	$\bar{X}$	ร้อยละ	S.D.	t(27)	p
คะแนนหลังเรียน	28	10	7.5	7.96	79.64	1.17	2.10	.02

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ชั้นบูรณาการ หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 7.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 1.17 และคิดเป็นร้อยละ 79.64 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 ผลการเปรียบเทียบมโนคติทางวิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 75 ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบมโนคติทางวิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 75

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	ร้อยละ 75	$\bar{X}$	ร้อยละ	S.D.	t(27)	p
คะแนนหลังเรียน	28	30	22.5	23.64	78.81	3.24	1.86	.03

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบมโนคติทางวิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 23.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 3.24 และคิดเป็นร้อยละ 78.81 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. สรุปผลการวิจัย

7.1. แผนการจัดการเรียนรู้โดยการสืบเสาะหาความรู้ 7 ชั้น ร่วมกับเทคนิค แผนผังกราฟิกหน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 78.93/78.81 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 ที่กำหนดไว้

7.2 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยการสืบเสาะหาความรู้ 7 ชั้น ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช มีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.3 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยการสืบเสาะหาความรู้ 7 ชั้น ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช มีมโนคติวิทยาศาสตร์หลังเรียน สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8 อภิปรายผล

8.1 แผนการจัดการเรียนรู้โดยการสืบเสาะหาความรู้ 7 ชั้น (7E) ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 78.93/78.81 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการพัฒนาแผนฯ ดำเนินไปอย่างเป็นระบบผ่านการวิเคราะห์หลักสูตรและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านประเมินความเหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.78 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.22 อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด จากนั้นจึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่อง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้แก้ข้อจำกัดด้านเวลาโดยให้ผู้เรียนสืบค้นข้อมูลล่วงหน้าผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้กิจกรรมในชั้นเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อพิจารณารายขั้นตอนของโมเดล 7E ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก พบว่ากิจกรรมทุกขั้นตอนช่วยให้ผู้เรียนจัดโครงสร้างทางปัญญา (Cognitive Structure) ใหม่ด้วยตนเอง เริ่มจากขั้นตรวจสอบความรู้เดิมและขั้นสร้างความสนใจเพื่อกระตุ้นคิมนำไปสู่ขั้นสำรวจและค้นหาที่บูรณาการแผนผังกราฟิกเพื่อจัดกระทำและสรุปข้อมูลการทดลอง ส่วนขั้นอธิบายและขั้นขยายความรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนอภิปรายความคิดรวบยอด สำหรับขั้นประเมินผลได้ใช้แผนผังกราฟิกสังเคราะห์องค์ความรู้ และขั้นนำความรู้ไปใช้เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนนำทักษะไปแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน กระบวนการนี้สอดคล้องกับปรัชญา Learning by doing ของ John Dewey ที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านองค์ประกอบสำคัญคือคำถาม (วัชราน เล่าเรียนดี, 2554) สอดคล้องกับแนวคิดของ Novak et al. (1984) ที่ระบุว่าการเรียนรู้อย่างมีความหมายเกิดจากการเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่เข้ากับโครงสร้างสติปัญญาเดิม และสอดคล้องกับ นวลจิตต์ เขาวงกตพิทพงศ์ (2557) ที่กล่าวว่าแผนผังกราฟิกช่วยจัดระบบข้อมูลในสมอง ทำให้ผู้เรียนเขียนถ่ายทอดความสัมพันธ์ออกมาเป็นแผนผังที่ตรวจสอบความเข้าใจได้ ผลลัพธ์ดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัตน์

บุญนิรันดร์ (2564) ที่พบว่าแผนการจัดการเรียนรู้แบบ 7E เรื่อง บีโตร์เลียม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 81.93/82.02 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 และงานวิจัยของ ชนนน ศรีเที่ยง (2566) ที่ศึกษาการใช้แผน 7E ร่วมกับผังความคิด ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.90/82.80 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้

8.2 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยการสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช มีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการ หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมส่งเสริมการทำงานของทักษะขั้นสูงโดยตรง โดยขั้นตรวจสอบความรู้เดิมและขั้นสร้างความสนใจช่วยกระตุ้นการคิดเชื่อมโยงเพื่อพัฒนา ทักษะการตั้งสมมติฐาน ในขั้นสำรวจและค้นหา ผู้เรียนได้วางแผนอย่างเป็นระบบและใช้แผนผังกราฟิกเป็นเครื่องมือจัดระเบียบความคิดเชิงทัศนภาพ ทำให้จำแนกความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรมก่อนปฏิบัติจริง ส่งผลให้ ทักษะการกำหนดและควบคุมตัวแปร ทักษะการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และทักษะการทดลอง พร้อมบันทึกผลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ในขั้นอธิบายและลงข้อสรุป ร่วมกับขั้นขยายความรู้ ผู้เรียนได้พัฒนา ทักษะการตีความหมายข้อมูลและการลงข้อสรุปผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนขั้นประเมินผล แผนผังกราฟิกทำหน้าที่สังเคราะห์ทัศนภาพช่วยให้จัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับปรากฏการณ์ได้อย่างชัดเจน และขั้นนำความรู้ไปใช้เป็นการบูรณาการชุดทักษะทั้งหมดเพื่อแก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ กระบวนการนี้ส่งเสริมทักษะขั้นบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ ธรรมกุล (2565) ที่พบว่ารูปแบบ 7E ส่งเสริมให้นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวริศรา ชากำนัน (2563) ที่ศึกษาการจัดการกิจกรรม 7E ร่วมกับเทคนิคผังกราฟิก พบว่านักเรียนมีคะแนนทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการโดยรวมสูงขึ้นร้อยละ 22.46 (จากร้อยละ 58.77 เป็นร้อยละ 81.20)

8.3 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยการสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิก หน่วยการเรียนรู้ การลำเลียงของพืช มีมโนคติทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการบูรณาการเทคนิคผังกราฟิกในขั้นสำรวจและค้นหา (ขั้นที่ 3) และขั้นประเมินผล (ขั้นที่ 6) ช่วยให้ผู้เรียนสกัดความคิดรวบยอดที่เป็นนามธรรมออกมาเป็นรูปธรรมเชิงทัศนภาพ ชิ้นงานที่สร้างขึ้นเกิดจากประสบการณ์การลงมือปฏิบัติและกระบวนการคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความสัมพันธ์ขององค์ความรู้จนนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2554) ที่ระบุว่า ผังกราฟิกช่วยพัฒนาการคิดระดับสูง ทั้งการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การประเมิน การสร้างมโนทัศน์ และการสร้างแบบแผนซึ่งจะเปลี่ยนความรู้ให้กลายเป็นความจำถาวร เพราะผู้เรียนเกิดความเข้าใจจากการคิดจัดกระทำข้อมูลและการมองเห็นโครงสร้างผ่านภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2562) ที่อธิบายว่า ผังกราฟิกเป็นรูปแบบการแสดงออกของความคิดที่

มองเห็นและอธิบายได้อย่างเป็นระบบชัดเจน ข้อค้นพบดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ภา วิเศษสา (2564) ที่พบว่าการเรียนรู้แบบสืบเสาะร่วมกับแบบจำลองเป็นฐาน ส่งเสริมความสามารถในการสร้างมโนทัศน์หลังเรียนให้สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ขวัญ พัฒนกาญจน์ กุล (2562) ที่ศึกษาการใช้กระบวนการ 7E ร่วมกับผังกราฟิก พบว่านักเรียนร้อยละ 100 มีระดับความเข้าใจโน้มนำทางวิทยาศาสตร์พัฒนาสูงขึ้น 1 ระดับ อย่างเป็นรูปธรรม

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 ครูผู้สอนควรนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้สืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7E) ร่วมกับเทคนิคแผนผังกราฟิกไปประยุกต์ใช้ในเนื้อหาชีววิทยาบทรื่น ๆ ที่มีความซับซ้อน มีศัพท์เฉพาะ และมีรายละเอียดที่เป็นนามธรรมสูง เพื่อช่วยเปลี่ยนแนวคิดเชิงนามธรรมให้เป็นรูปธรรม

9.1.2 ครูควรให้ความสำคัญกับการบูรณาการเทคนิคแผนผังกราฟิกอย่างเป็นระบบในแต่ละขั้นตอนเพื่อเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนได้จัดระเบียบความคิด สังเคราะห์องค์ความรู้ และตรวจสอบความเข้าใจคลาดเคลื่อนด้วยตนเอง

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาผลของการคงทนในการเรียนรู้ (Retention) ของมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์และทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการของผู้เรียน หลังจากสิ้นสุดการจัดการเรียนรู้ไปแล้วในระยะยาว เพื่อประเมินความยั่งยืนของนวัตกรรม

9.2.2 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เชิงลึก เพื่อศึกษาปัจจัยและอุปสรรคที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดจัดทำข้อมูลและการสร้างผังกราฟิกของผู้เรียนรายบุคคล ในแต่ละขั้นตอนของโมเดล 7E

10. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนน ศรีเที่ยง. (2566). *การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น ร่วมกับเทคนิคแผนผังความคิด เพื่อส่งเสริมทักษะการจัดกระทำและสื่อความหมายข้อมูล สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการสอนวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- ชาติรี เกิดธรรม (2542). *การเรียนการสอนวิทยาศาสตร์เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ : เซนต์เอ็ดเวิร์ดสคูลเวอรี่ จำกัด.
- ทิตินา แคมมณี. (2558). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนวัฒน์ ธรรมกุล และอนุกุล จินตรักษ์. (2565). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้รูปแบบการเรียน การสอนแบบวัฏจักรการสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย มหาสารคาม*, 16(2) : 113-123.
- นุไรนา หลีขาว, & เพ็ญ พักตรนภากุล. (2023). การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรแบบสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7Es) ร่วมกับเทคนิคผังกราฟิกที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี*, 5(3) : 141-154.
- นวลจิตต์ เขาวีรติพงศ์. (2557). การจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ 2 ในประมวลชุดวิชาสารัตถะ วิทวิธีและธรรมชาติของวิทยาศาสตร์. (น. 24-30). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิมพ์ภา วิเศษสา. (2564). *การพัฒนาความสามารถในการสร้างโมเดลทางวิทยาศาสตร์โดยใช้การเรียนรู้แบบสืบเสาะร่วมกับการใช้แบบจำลองเป็นฐานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2554). *การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : แนวคิดวิธีและเทคนิคการสอน 1*. กรุงเทพฯ : เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์.
- รัชนก กันชม. (2563). การพัฒนามโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ เรื่อง การสืบพันธุ์ของพืชดอกและการเจริญเติบโต โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้นร่วมกับกลวิธีการเดินชมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Gallery Walk) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. *Journal of Educational Measurement Mahasarakham University*, 26(1) : 186-197.
- โรงเรียนนางแดดวังชมภูวิทยา รัชมิ่งคลาสิก. (2567). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินขั้นพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2565-2567*. ชัยภูมิ : โรงเรียนนางแดดวังชมภูวิทยา รัชมิ่งคลาสิก.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2554). *รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด (Thinking skills instructional models and strategies)*. พิมพ์ครั้งที่ 7. นครปฐม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิศรา ชากำนัน. (2563). *การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับเทคนิคผังกราฟิกเพื่อส่งเสริมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ธาตุและ*

สารประกอบ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิทยาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2561). คู่มือการใช้หลักสูตรรายวิชา พื้นฐานวิทยาศาสตร์
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น
พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2568. จาก
<https://scimath.org/ebook-science/item/8923-2018-10-01-01-59-16>

สิริรัตน์ บุญรินทร์, เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม, สมหมาย สร้อยนาคพงษ์, และพรณี สุวดี. (2021). การ พัฒนา
แผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เรื่อง ปิโตรเลียมโดยใช้ กระบวนการสืบเสาะหา
ความรู้แบบ 7E ของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ.
วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น, 8(2) : 70-80.

สุนันท์ สีพาย. (2566). การพัฒนาเครื่องมือรวบรวมข้อมูลการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชัยภูมิ : คณะครุ
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น
พื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ :
บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด

Eisenkraft, A. (2003). Model the 5E expanding a proposed 7E model emphasizes “transfer of
learning” and the importance of eliciting prior understanding. *The Science Teacher*,
47(4). (pp. 56-59).

Joyce, B., & Weli, M., & Showers, B. (1992). *Model of teaching (4th ed.)*. Boston : Allyn and Bacon.

Novak, J. D., & Gowin, D. B. (1984). *Learning how to learn*. New York : Cambridge University Press.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

The Relationship between the Innovative Leadership of School
Administrators and School Effectiveness under Nakhon Ratchasima
Primary Educational Service Area Office 7

วัชรินทร์ อุปัชฌาย์^{1*} และสรรรุดี ดีปุ²

Watcharin Upatcha^{1*} and Sanrudee Deepu²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000,
Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : tomrintom@gmail.com

Received: 3 December 2025, Revised: 13 February 2026, Accepted: 25 February 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน และครู จำนวน 292 คน รวม 331 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีเมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .846

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study 1) the innovative leadership of school administrators, 2) examine the effectiveness of schools, and 3) the relationship between the innovative leadership of school administrators and school effectiveness under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 7. The sample group consisted of 331 school administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research has revealed that 1) The innovative leadership among school administrators under the Office was overall, at the high. When examined by dimension, most aspects were rated at a high level. The highest mean score was found in the dimension of creating an innovative organizational climate. 2) The school effectiveness under the Office was, overall, at the high level. When analyzed by dimension, most aspects were rated high. The highest mean score was found in teacher job satisfaction. 3) The relationship between innovative leadership of school administrators and school effectiveness under the Office was found to be significantly positive at the .01 level, with a high correlation coefficient of .846.

Keywords: Relationship, Innovative Leadership, School Administrators

1. บทนำ

การจัดการศึกษาของประเทศไทยมุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้มีสมรรถนะ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาหมายถึงความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติทางบวกต่อการเรียนรู้ มีระบบพัฒนาและปรับเปลี่ยนที่ตอบสนองต่อบริบทสังคม และมีครูที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ทั้งนี้ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 ได้เน้นย้ำให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูง ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ

และสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เท่าเทียมและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถของสถานศึกษาในการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน โดยประกอบด้วยหลายมิติที่เกี่ยวเนื่องกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) การสะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนานโยบายและแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในอนาคต ซึ่งหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ก่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา กล่าวคือสถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมี วิสัยทัศน์นวัตกรรม (Innovation vision) ที่มองเห็นแนวทางการพัฒนาอนาคตของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ รวมถึงมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Creative thinking) ที่ส่งเสริมให้เกิดแนวทางใหม่ในการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการแก้ปัญหาอย่างยืดหยุ่น นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องมีการบริหารความเสี่ยงต่อนวัตกรรม (Risk management) ที่เน้นการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลและการคาดการณ์ เพื่อให้การนำนวัตกรรมมาใช้เกิดประโยชน์สูงสุด

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สะท้อนภาพของระบบการศึกษาที่กำลังอยู่ระหว่างการเปลี่ยนผ่าน จากรูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิมสู่การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและข้อมูลเชิงหลักฐาน โรงเรียนจำนวนมากตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบท มีความแตกต่างด้านทรัพยากรและศักยภาพของบุคลากร การบริหารจัดการในบางแห่งยังคงขาดความคล่องตัว และผู้บริหารจำนวนหนึ่งยังไม่สามารถแสดงบทบาทผู้นำเชิงนวัตกรรมได้อย่างเต็มที่ ทั้งในด้านวิสัยทัศน์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ หรือการจัดการความเสี่ยงต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2567) การขาดระบบส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันยังเป็นอุปสรรคต่อการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในองค์กร ส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน และความพึงพอใจในการทำงานของครูยังไม่บรรลุตามเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566–2580 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญต่อการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อแสวงหาข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ผลการศึกษานี้คาดว่าจะ

ประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล และส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้บริบทของศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

3. สมมติฐาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิด

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มาจากนักวิชาการหรือนักการศึกษา ส่วนตัวแปรที่ศึกษา ได้มาจากวิธีการ การสังเคราะห์และทำตารางสังเคราะห์ความถี่

4.1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัญญาวัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ศิลปะ กระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์การให้ปฏิบัติตาม ในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและ ดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตาม วัตถุประสงค์

พัชรีวิสา จันทพิมพ์ (2565) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรม ที่ชัดเจนร่วมกันชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ขององค์การมีปรับปรุงหรือ

เปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความสามารถ ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิด วัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร รวมถึงการมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนภายใต้ สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดใหม่ ๆ วิธีการ เทคนิคการทำงาน และกระบวนการทำงานหรือการพัฒนาวัตกรรมการที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การสร้างสรรค์ มาใช้การบริหารงานเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาวัตกรรมการเพื่อยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

4.1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

สาธิต แยมเกษร (2566) อธิบาย ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบริหารงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาซึ่งสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน แก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี รวมถึงสามารถวางแผนในการทำงาน และบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

อาภาภรณ์ ชื่นเจริญ (2567) อธิบาย ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยการใช้ประโยชน์สูงสุด แต่ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายน้อย โดยสามารถผลิต นักเรียนที่มีคุณภาพ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและยอมรับในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินงานและบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเน้นทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การบริหารงานภายในให้สอดคล้องกับบริบทแวดล้อม และการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นเรศ ล้าเลิศวัฒนา (2566) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาแพร่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r=0.917$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พัชราภรณ์ สิทธิสถิต (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รมิดา ใจสืบ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 2,275 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 331 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน และครู จำนวน 292 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่มแล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 5 องค์ประกอบ 27 ข้อ และ ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 5 องค์ประกอบ 29 ข้อ

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

5.3.1 สร้างเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถามโดย ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาแล้วนำไปตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ

5.3.2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ผลปรากฏว่า มีค่า 1.00 ทุกข้อ ค่าความเที่ยงตรงถือว่าใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560ข)

5.3.3 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 เมื่อแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 การบริหารความเสี่ยงต่อนวัตกรรม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และ ประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 เมื่อแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ความพึงพอใจในการทำงานของครู ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์ จำนวน 20 ฉบับและแบบออนไลน์ จำนวน 262 ฉบับ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เกณฑ์การแปลผล ค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553ก)

5.5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560ข) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

0.80-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง

0.60-0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

0.40-0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง

0.20-0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

0.01-0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับต่ำ

โดยมีทิศทางของความสัมพันธ์ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวแปร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวแปร มีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกัน

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	4.33	0.58	มาก

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.34	0.59	มาก
3. การบริหารความเสี่ยงต่อนวัตกรรม	4.35	0.60	มาก
4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.46	0.56	มาก
5. การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	4.47	0.54	มาก
รวม	4.39	0.53	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.54) รองลงมา ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.56) การบริหารความเสี่ยงต่อนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.60) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.59) และการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

6.2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.32	0.54	มาก
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.47	0.48	มาก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา	4.50	0.52	มาก
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.48	0.54	มาก
5. ความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.54	0.47	มากที่สุด
รวม	4.46	0.45	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.47) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.52) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.54) ความสามารถในการพัฒนานักเรียน

ให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.48) และ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

6.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X ₁	.716**	.632**	.737**	.760**	.566**	.771**
X ₂	.714**	.631**	.754**	.738**	.537**	.763**
X ₃	.693**	.624**	.745**	.763**	.553**	.764**
X ₄	.669**	.691**	.775**	.771**	.664**	.804**
X ₅	.710**	.685**	.792**	.791**	.629**	.814**
X	.758**	.705**	.822**	.826**	.636**	.846**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .846

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X₅) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์กับสัมประสิทธิ์อยู่ในระดับสูงที่สุด เท่ากับ .814 รองลงมา ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X₄) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .804 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X₂) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมในระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .763

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงาน

เป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการบริหารความเสี่ยงต่ออันตราย ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อันตราย และด้านการมีวิสัยทัศน์อันตราย ตามลำดับ

7.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตามลำดับ

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .846 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับสูง จะส่งผลให้ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วยอย่างมีนัยสำคัญ

8.อภิปรายผล

8.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่สนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือกันใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์นวัตกรรมขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

8.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความพึงพอใจในการทำงานของครูเกิดจากการสนับสนุนและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ครูมีความทุ่มเท มุ่งมั่น และสามารถปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาอาจขาดความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูในการขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนรู้ตามแนวทางของการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของสาธิต แยมเกษร (2566) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่อธิบายว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากการที่บุคลากรร่วมมือกันใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย พร้อมทั้งสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมและแก้ไขปัญหาภายในได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินงานที่มีคุณภาพ

8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .846 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับสูง จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วยอย่างมีนัยสำคัญ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรม สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และให้การยอมรับแก่ครูและบุคลากร ทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ที่เสนอว่า การนำแนวคิดนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาช่วยพัฒนาโรงเรียนและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีใหม่และการสร้างความร่วมมือภายในองค์กรมีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้โรงเรียนพัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้ดีขึ้นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์นวัตกรรมมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการสร้างสรรค่นวัตกรรม ส่งเสริมและพัฒนาทักษะของครู จัดการทีม และสนับสนุนการทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน จะช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และสนับสนุนความสำเร็จของโรงเรียนในหลายด้าน การจัดการหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยโชติ รอดหลง

(2565) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด ชัยนาท ซึ่งศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด ชัยนาท พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูงและ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .781

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศ องค์การนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในหลายข้อ เช่น ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม อย่างเหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารยังขาด แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรม ดังนั้น จึงควรพัฒนากระบวนการสร้างบรรยากาศ องค์การนวัตกรรมให้มีความชัดเจนและปฏิบัติได้จริง เช่น การจัดทำแนวทางหรือคู่มือสำหรับการพัฒนา นวัตกรรม การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในกระบวนการเรียนการสอน และการส่งเสริมให้ บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์

9.1.2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารกับครูมีการร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน จึงควรนำผลนี้ไปใช้โดยการจัดให้มีระบบพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง (Continuous professional development) ผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และการสร้าง เครือข่ายครูมืออาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

9.1.3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ($r = .846$) ซึ่งสะท้อนว่าการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการคิดสร้างสรรค์ การ ทำงานร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ และการสร้างบรรยากาศนวัตกรรม มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่าง ชัดเจน ดังนั้น การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ของสถานศึกษาควรสอดคล้องกับข้อค้นพบนี้ โดยมุ่งสนับสนุน การพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมในทุกด้าน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะ ช่วยยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษารูปแบบการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และการสร้างบรรยากาศนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม

9.2.2 ควรศึกษาวิธีการจัดการเรียนการสอนและนวัตกรรมการศึกษา ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน

9.2.3 ควรศึกษาบทบาทความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรต่อผลลัพธ์การทำงานและการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

10. เอกสารอ้างอิง

นเรศ ล้าเลิศวัฒนา. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแพร่. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์* 10(1) : 53-61.

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

_____. (2560ข). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปัญญาพัฒน์ สิงห์จรรย์. (2564). *การพัฒนาแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปิยโชติ รอดหลง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พัชราภรณ์ สิทธิสถิต.(2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยวิชาการ*. 6(6) : 81-96.

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาหาบัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล. (2566). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

ประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

รมิดา ใจสืบ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

สาธิต แยมเกษร. (2566). การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำ
นักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 (2567). รายงานแผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567. จาก
[https://www.korat7.go.th/รายงานแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี](https://www.korat7.go.th/รายงานแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)
งบประมาณ พ.ศ. 2567.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). รายงานประจำปี พ.ศ. 2566. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.
2565). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). รายงานประจำปี 2561 สำนักงานสภา
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

อาภาภรณ์ ชื่นเจริญ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
หมู่บ้านจอมบึง.

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