

2025

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2

พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

ISSN 2822-1346 (Online)

วารสารทัศนมิติ ทางการศึกษา

Journal of Perspectives in Education

.....

J Journal of
P Perspectives in
E Education

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์
Faculty of Education and Liberal Arts

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University

www.hu.ac.th



ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2568

วารสารทัศนมิติทางการศึกษา (Journal of Perspectives in Education : JPE) จัดทำขึ้นโดย คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการของนักวิจัย นักวิชาการ และบุคคลทั่วไปด้านการศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการด้านการศึกษา ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ตอบสนองพันธกิจหลักในการสร้างองค์ความรู้ และการเผยแพร่ ผลงานวิชาการด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และมุ่งสู่วิสัยทัศน์ด้าน Digital Transformation และ ความสามารถหลักของมหาวิทยาลัยในการบริหารจัดการด้วยรูปแบบ Digital University อันเป็นแนวทาง นำไปสู่การพัฒนาด้านการศึกษา

ผู้จัดทำวารสาร คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ ดิษยะศริน สัตยารักษ์

อาจารย์ ดร.ธารพรพรข สัตยารักษ์

รองศาสตราจารย์ ดร. ก้าน จันทร์พรหมมา

ดร. อริสรา บุญรัตน์

บรรณาธิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวรรตน์ ไชยมภู

กองบรรณาธิการ

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วัน เดชพิชัย | มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งชัชดาพร เวหาชาติ | มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ | มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ แหนจอน | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยากรณ์ | มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ | มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ |

- | | |
|---|--------------------------------|
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธุ์ ศิริพันธุ์ | มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.จรรณี แก้วเอียน | มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม | สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาศ ปานเจี้ยง | มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพร เนาว์สุวรรณ | วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา |

กองจัดการวารสาร

เจ้าหน้าที่ธุรการ-เลขานุการ ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กองจัดการด้านภาษา

อาจารย์ ดร.สุมณฑา วงศ์งาม

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ (มกราคม- เมษายน, พฤษภาคม-สิงหาคม, กันยายน-ธันวาคม)

ข้อมูลการติดต่อ

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

222 ถนนพลพิชัย - บ้านพรุ ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

โทร. 0-7420-0300 ต่อ 357, 358, 384 เฟกซ์. 0-7420-0354 อีเมล: edu@hu.ac.th

วารสารทัศนมิติทางการศึกษา เป็นวารสารที่มีผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ ในรูปแบบ double blinded บทความหรือข้อคิดใด ๆ ที่ปรากฏในวารสารที่เป็นวรรณกรรมของผู้เขียน บรรณาธิการ หรือ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย



บทบรรณาธิการ

วารสารทัศนมิติทางการศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 มีจำนวนบทความวิจัย 5 บทความ ที่สะท้อนภาพรวมของการศึกษาไทยในหลายมิติ ทั้งด้านการพัฒนาครู การจัดการเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา โดยผลงานทั้งหมดล้วนมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมในปัจจุบัน ประเด็นที่ปรากฏอย่างเด่นชัดคือ “การปรับตัวและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง” ไม่ว่าจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การจัดการหลังสถานการณ์วิกฤติ และการแก้ปัญหาเชิงบริหารอย่างสร้างสรรค์ สิ่งเหล่านี้สะท้อนว่าการศึกษาไม่หยุดนิ่ง แต่ต้องขับเคลื่อนไปพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงรอบตัว ทั้ง 5 บทความนี้ไม่เพียงสะท้อนภาพรวมความเคลื่อนไหวของการศึกษาในพื้นที่เฉพาะ แต่ยังเป็นตัวอย่างของการวิจัยเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่นของประเทศได้

ทางกองบรรณาธิการหวังว่าบทความวิจัยในฉบับนี้จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้ผู้บริหาร ครู นักวิชาการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาไทยอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยท่านสามารถสามารถสืบค้นและดาวน์โหลดบทความในวารสารได้ที่เว็บไซต์ <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/JPE>

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวรรตน์ ไชยมณี

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย :

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสารภี เขต 1.....1

The Motivation Performance of Teachers under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

ลูกมาน อีเมธา และจรรณี เก้าเอี้ยน

Lukman emetha and Jarunee Kao-ian

ผลของวิธีเรียนตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1.....15

The Effect of Learning Method Based on Carl Orff's Concepts on the Learning Outcomes in Playing the Recorder of Grade 7 Students.

มาราตี แซ่คู และวัน เดชพิชัย

Maratee Saekhu and Wan Dechpichai

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนราธิวาส.....26

The Participatory Administration of Administrators on Network Partners under The Narathiwat Provincial Office of Learning Encouragement

อาวิลสัน สาอี และนิตยา เรืองแป้น

Arwillson Sa-ei and Nittaya Ruangpan

การบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2.....44

The School Administration of Administrators after the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic Situation in Schools under The Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2

นุชนารถ จันมา และนิรันดร์ จุลทรัพย์

Nuchanart Janma and Niran Chullasap

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1.....59

Conflict Management of School Administrators under The Narathiwat Primary

Education Service Area Office 1

ซัมรี ตาเละ และพิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ

Zamree Talek and Phimpawee Suwanno





แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 The Motivation Performance of Teachers under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

ลูกมาน อีเมธา^{1*} และจรรณี แก้วเอียน²

Lukman Emetha^{1*} and Jarunee Kao-ian²

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา¹

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master degree of Department of Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University ¹

Faculty of Education, Yala Rajabhat University ²

*Corresponding author, e-mail: 736593003@yru.ac.th เบอร์โทรศัพท์ 080-705-5272

(Received: March 26, 2024; Revised: February 19, 2025; Accepted: August 13, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้ค่า 1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.938 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ครู; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of motivation of teachers' work under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office, Area 1. 2) To compare the level of motivation work of teachers under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by gender, educational background, and work experience. The sample group used in this research were teachers of the Narathiwat Primary Educational Service Area Office, District 1. Academic year 2023, consisted of 328 participants. The instrument of this research a questionnaire divided into 3 parts. Content validity was verified by three experts, resulting in a validity coefficient of 1.00, and reliability was established with a Cronbach's alpha of 0.938. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. and t-test, F-value. The research results found that:

1) The level of motivation of teachers' work under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office, Area 1, the overall was a high level. 2) To compare the level of motivation work of teachers under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by gender, educational background, and work experience, it was found that overall, they are not different.

Keyword: The Motivation Performance; Teachers; Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ

ครูซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่นับว่าเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญเนื่องจากใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ครูจะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนรู้โดยจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและ

บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และอาจกล่าวได้ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา คือกุญแจสำคัญในการจัดการศึกษา ทั้งนี้องค์กรทุก ๆ องค์กรจำเป็นต้องบริหารงานและดำเนินงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คนเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานทั่วไปและเป็นที่ยอมรับโดยเรียกย่อ ๆ ว่า “4Ms” ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งจะพบว่าคนเป็นปัจจัยหลักที่มีคุณค่ามีความสำคัญที่สุดขององค์กร เพราะหากขาดกำลังคนก็ไม่สามารถขับเคลื่อนปัจจัยอื่นได้บุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญถึงแม้ปัจจุบันเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินงานเป็นอย่างมาก ซึ่งสร้างความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน สามารถทดแทนการปฏิบัติงานของมนุษย์ได้ดีในบางงาน อย่างไรก็ตามก็ต้องใช้ความสามารถของบุคคลอยู่เช่นเดิมในการขับเคลื่อนทางการศึกษา (วรวรรณ เพิ่มทรัพย์, 2558)

ปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูพบว่ายังไม่น่าพึงพอใจในหลาย ๆ ด้าน เช่น การอุทิศตนของครูในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง การพัฒนาตนเองน้อย ไม่รักศรัทธา ต่ออาชีพ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดน้อยลง ซึ่งอาจเกิดจากการที่ครูและผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความขัดแย้งในโรงเรียน ภาวะความกดดันใน การทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่ตึงเครียด งานที่ซ้ำซากจำเจ ไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียน ปัญหาอาคารเรียนไม่เหมาะสม การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปัญหาส่วนตัวของครูสิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ครูจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตรงกันข้ามหากครูมีขวัญและกำลังใจต่ำ ถึงแม้ว่าครูจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตามก็จะส่งผลให้ คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นต่ำลงไปด้วย (ธนากร รุจิมาลัย, 2559) ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูให้เพิ่มขึ้น เป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น ผลักดันหรือจูงใจให้บุคคลแสดงบทบาทความสามารถออกมาได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้ผลงานที่ออกมาามีคุณภาพมากขึ้น อันก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นจะเป็นต้นแบบและมาตรฐานให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเขาได้ยึดถือด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ (อรสา เพชรนุ้ย, 2560) โดยสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อ

สังคม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากร

การที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเพียงแต่ความสำเร็จ โดยใช้อำนาจในการสั่งการเพียงอย่างเดียวนั้นเป็นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ย่อมทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขาดกำลังใจ เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอยต่อการทำงาน การทำงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จนั้นเป็นเป้าหมายที่ดี แต่หากงานนั้นมีคุณภาพก็จะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเช่นกัน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดทิศทางในการทำงานและทำให้ครูปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีศักยภาพด้วยความเต็มใจ ไม่เกิดความรู้สึกต่อต้านหรือปฏิเสธ กระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน ขณะเดียวกันพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ให้ความสำคัญ ไม่เอาใจใส่ต่อผู้ปฏิบัติงานใช้อำนาจสั่งการเพียงอย่างเดียวเป็นสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความท้อแท้ ไม่มีแรงผลักดันที่จะทำงานให้มีคุณภาพได้ (รอชียะห์ ลาเต๊ะ, 2561) และงานวิจัยของ กาญจนา แคล่วคล่อง (2555) ได้กล่าวถึงรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นส่งผลที่สำคัญต่อความรู้สึกทุ่มเทในการทำงานต่อประสิทธิภาพของการทำงานและส่งผลที่สำคัญต่อผลการดำเนินงานของบุคลากร การที่บุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงนั้นย่อมส่งผลดีต่อองค์กร ต่อผู้บริหารและต่อบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องพยายามสร้างเสริมแรงจูงใจให้เกิดต่อครูมากที่สุด กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรทุกคนให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและต้องเป็นผู้สามารถเลือกใช้พฤติกรรมผู้นำให้เกิดความเหมาะสม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา รับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่บริการ จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง นราธิวาส อำเภอเยื่อ อำเภอบาเจาะ อำเภอรือเสาะ และอำเภอศรีสาคร จากการประเมินสภาพแวดล้อมภายในด้าน จุดอ่อน คือการประเมินจุดด้อยภายในของการดำเนินการให้การกิจขององค์กรไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจากการวิเคราะห์ จุดอ่อนพบว่า ครูและบุคลากรมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอนมาก ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนที่กำหนด (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ.2566 – 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1) ซึ่งอาจจะส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การได้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ย่อมจะเป็นวิธีหนึ่งที่จะเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เนื่องจากยังไม่มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้กับกลุ่มเป้าหมายนี้เพื่อจะช่วยให้ทราบข้อมูลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งนำมาสู่การสรรหาแนวทาง ข้อเสนอแนะในการ
บำรุงขวัญและสร้างแรงจูงใจจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 1,826 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 มิถุนายน 2566)
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรยามาเน่ (yamane, 1973
: 888 : อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, 2550 : 303) หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random
Sampling) จากนั้นผู้ค้นคว้าอิสระใช้ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการหยิบสลากแบบไม่
ใส่คืน (Without Replacement) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 328 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)
จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ครอบคลุมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำนวน 5 ด้าน ดังนี้ คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับ
การยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งผลการพิจารณาตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จึงสามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อและหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach, 1990 อ้างถึงใน (บุญชม ศรีสะอาด, 2550 : 90) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.938 ซึ่งสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงรายละเอียดครอบคลุมข้อมูลต่อไป 1) ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถามไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การนำเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม 6) สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยหรือสิทธิที่จะถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี หลังจากที่ได้ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเพื่อนำส่งถึงครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 สำหรับขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาในการจัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ภายใน 2 วัน นับตั้งแต่วันที่ขอนหนังสือแนะนำตัว
2. ผู้ค้นคว้าอิสระส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ส่งถึงครูใน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 328 คน ผ่านช่องทาง Line G-mail และ Facebook ของกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1 ประชาสัมพันธ์ไปยังโรงเรียนในสังกัด
3. ผู้ค้นคว้าอิสระรับคำตอบจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google Form และจากการตอบผ่านแบบสอบถาม รวบรวมกลับคืนมา จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล การค้นคว้าอิสระต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ตามเกณฑ์ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 127) ซึ่งแปลผลตามเกณฑ์การแปลผล ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยใช้สถิติค่าทีอิสระ (Independent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการสร้างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยการประมวล ความคิดเห็นแล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง

ผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 มี ผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.22	0.25	มาก
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.19	0.28	มาก
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.20	0.27	มาก
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.14	0.22	มาก
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.21	0.24	มาก
รวม		4.19	0.21	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, $SD = 0.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.25$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.24$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.14$, $SD = 0.22$)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.ด้านความสำเร็จของงาน	4.24	0.27	4.21	0.24	0.820	0.151
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.18	0.30	4.19	0.27	-0.254	0.239
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.20	0.30	4.20	0.26	-0.192	0.067
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.11	0.23	4.15	0.22	-1.489	0.909
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.23	0.27	4.20	0.23	0.844	0.107
รวม	4.19	0.23	4.19	0.20	-0.041	0.509

จากตารางที่ 10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการศึกษา				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.ด้านความสำเร็จของงาน	4.23	0.25	4.17	0.19	1.519	0.130
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.20	0.28	4.13	0.22	1.459	0.145
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.21	0.28	4.11	0.21	2.327	0.021*
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.14	0.23	4.13	0.16	0.270	0.787

5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.21	0.25	4.19	0.19	0.535	0.593
รวม	4.20	0.21	4.15	0.15	1.541	0.124

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่างกับครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 ด้านคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน						F	p-value	คู่ที่ แตกต่าง
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป				
	(1)		(2)		(3)				
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.27	0.22	4.20	0.24	4.17	0.29	3.981	0.020*	(1,3)
2. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	4.20	0.25	4.17	0.29	4.20	0.30	0.388	0.679	
3. ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	4.23	0.24	4.16	0.28	4.22	0.30	2.074	0.127	
4. ด้านควารับผิดชอบ	4.17	0.22	4.12	0.21	4.13	0.25	2.333	0.099	
5. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง	4.19	0.23	4.22	0.25	4.23	0.25	0.679	0.508	
รวม	4.21	0.18	4.17	0.21	4.19	0.24	1.057	0.349	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จของงานครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบาวรรณ วุฒิสักดิ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ทั้งหมด 335 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับนารินทิพย์ สิงห์ฮ้อย (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และโครงสร้างการบริหารจัดการและขอบข่ายภารกิจที่ชัดเจนมีการบริหารจัดการในรูปแบบเครือข่ายการศึกษา และการมีส่วนร่วมขององค์กรคณะบุคคล สามารถบริหารจัดการได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเสมอภาค ส่งผลให้การบริหารจัดการมีคุณภาพส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่มาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังนี้

2.1 เมื่อพิจารณาตามตัวแปร เพศ พบว่าครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมไม่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรน้อย (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ

การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน ระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีความรู้ความสามารถที่ไม่แตกต่างกันตลอดจนการมีสิทธิ ที่เท่าเทียมและมีโอกาสทางสังคมไม่ต่างกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติจึงทำให้ครูเพศชายและเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ระดับการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนมีทัศนคติเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของของเพียว หอมเล็ก (2560) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมผ่านประสบการณ์ต่างๆเช่น การศึกษาดูงาน การอบรมพัฒนาศักยภาพ ภาระหน้าที่ที่แตกต่างกัน ครูที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าอาจจะรับผิดชอบในสิ่งที่มากกว่า หนักกว่า จึงทำให้ด้านความสำเร็จของงานและด้านความรับผิดชอบของครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ประสบการณ์ทำงาน พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จของงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริยชนา วงศ์ใหญ่ (2558) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูทุกคนได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารที่เหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพในด้านนั้น ๆ ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบและสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คือ ด้านความรับผิดชอบ

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รองลงมาคือครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อ ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

3. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ใน ระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูผู้สอนได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รองลงมาคือครูผู้สอนมีส่วนร่วมในกำหนดนโยบายและวางแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของครูผู้สอน

4. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูผู้สอนได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมาคือมีการรับ ฟังและเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงานและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง

5. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูผู้สอนมีความตระหนักในความรับผิดชอบต่อการทำงานเสมอ รองลงมาคือ ท่านรู้สึกพึง พอใจที่ได้รับผิดชอบภาระหน้าที่ในงานที่ทำอยู่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ จำนวนครูในสถานศึกษามีความเหมาะสม กับปริมาณของงาน

6. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ใน ระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ รองลงมาคือครูผู้สอน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับงานที่เหมาะสม เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูผู้สอนได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนสอดคล้องกับความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายงานให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของครูผู้สอน
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง
4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดสรรจำนวนครูในสถานศึกษามีความเหมาะสมกับปริมาณของงาน
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาครูผู้สอนให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน สอดคล้องกับความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 เป็นในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจของบุคคลให้เป็นไปตามความเหมาะสมและเต็มศักยภาพ
2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น โรงเรียนเอกชน สถาบันอาชีวศึกษา เป็นต้น
3. ควรศึกษาควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา คล่องแคล่ว. (2555). การพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำแพงเพชร:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นารินทิพย์ สิงห์ฮอย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1.ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุษบาวรรณ วุฒิสักดิ์. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพียว หมอเล็ก.(2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. รายงานวิจัยปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี*.
- วรวรรณ เพิ่มทรัพย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ.2566 – 2570. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ*.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*.
- อริญญา วงศ์ใหญ่. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่. งานวิจัย วิทยาลัยเทคโนโลยีและบริหารธุรกิจ*.





ผลของวิธีเรียนตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

The Effect of Learning Method Based on Carl Orff's Concepts on the Learning
Outcomes in Playing the Recorder of Grade 7 Students

มาราตี แซ่คู^{1*} และวัน เดชพิชัย²

Maratee Saekhu ^{1*} and Wan Dechpichai²

นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่¹

Master of Education students in Curriculum and Instruction, Hatyai University

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่²

Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University ²

*Corresponding author, e-mail: maratee.sae020@hu.ac.th, เบอร์โทรศัพท์ 097-353-3629

(Received: December 5, 2024; Revised: February 17, 2025; Accepted: April 14, 2025)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเกาะสมุย ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเกาะสมุย ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ ประชากร คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 207 คน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนเกาะสมุย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/6 โรงเรียนเกาะสมุย จำนวน 35 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม ด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบภาคทฤษฎี แบบประเมินทักษะการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ แบบประเมินระดับความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการศึกษาพบว่า

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

โรงเรียนเกาะสมุย ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การเรียนการสอน; ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน; ดนตรีสากล

Abstract

This research aims to achieve the following objectives: 1) to compare the learning outcomes in playing the recorder of Grade 7 students at Koh Samui School before and after learning, based on Carl Orff's concepts, and 2) to study the satisfaction of Grade 7 students at Koh Samui School regarding the learning activities related to playing the recorder according to Carl Orff's approach. The population consists of 207 Grade 7 students during the first semester of the academic year 2024 at Koh Samui School. The sample group includes 35 students from Class 1/6, selected through cluster random sampling by drawing lots. The research instruments include a lesson plan, an assessment of the appropriateness of the lesson plan, a theoretical test, an evaluation of recorder playing skills, and an assessment of student satisfaction with the learning activities according to Carl Orff's concepts. The statistical methods used include mean, standard deviation, and t-test. The research findings indicate that:

1) The learning outcomes in playing the recorder of Grade 7 students based on Carl Orff's concepts after instruction were significantly higher than before instruction at the .01 level. 2) The overall satisfaction of Grade 7 students at Koh Samui School regarding the learning activities related to playing the recorder according to Carl Orff's concepts was at a very high level.

Keywords: Teaching and Learning; Academic Achievement; Western Music

บทนำ

ดนตรีเป็นศิลปะแขนงหนึ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น โดยสร้างสรรค์จากการเลียนแบบเสียงจากธรรมชาติและการสร้างสรรค์จากจินตนาการของตนเอง นอกจากดนตรีจะใช้เพื่อความบันเทิงแล้ว ยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ดนตรีมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตและสังคมมนุษย์ทุกเชื้อชาติ ทุกศาสนา ต่างรู้จักดนตรีและนำดนตรีเข้ามามีส่วนร่วมในชีวิตประจำวัน ตลอดจนดนตรียังสามารถช่วยผ่อนคลายในด้านอารมณ์ความรู้สึกของผู้ฟังได้ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งมีใจความตอนหนึ่งว่า “...การดนตรีเป็นศิลปะ

อย่างหนึ่งที่สามารถก่อให้เกิดความปิติ ความสุข ความยินดี ความพอใจได้มากที่สุด หน้าที่ของนักดนตรีนั้น คือทำให้ผู้ฟังเกิดความพอใจ ความครึกครื้น ความอดทน ความขยัน มีความเข้มแข็ง และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นอกจากจะสร้างความบันเทิงแล้ว ควรแสดงในสิ่งที่จะเป็นทางสร้างสรรค์ เช่น ชักนำให้คนเป็นคนดีด้วย...” (กรมศิลปากร, 2560) จึงอาจถือได้ว่า การเรียนรู้ดนตรีนั้น สามารถสร้างทักษะของมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำเนินชีวิตได้อย่างสันติสุข และมีภูมิคุ้มกันตนเองที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

ดังนั้นหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้บรรจุวิชาดนตรีไว้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ในด้านหลักสูตรวิชาดนตรีของระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้จัดเนื้อหาสาระดนตรีเข้าร่วมกับนาฏศิลป์และทัศนศิลป์ โดยมีจุดประสงค์ใหญ่ ๆ คือให้นักเรียนเข้าใจและแสดงออกทางดนตรีอย่างสร้างสรรค์ วิเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์คุณค่าทางดนตรี ถ่ายทอดความรู้สึกรัก ความคิดต่อดนตรีอย่างอิสระ ชื่นชมและประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน (กรมวิชาการ, 2544) โดยเนื้อหาวิชาดนตรีในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนใหญ่จะเน้นด้านการร้องเพลง และการปฏิบัติเครื่องดนตรี ซึ่งการปฏิบัติเครื่องดนตรีส่วนใหญ่นั้น ครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนจะให้นักเรียนเล่นเครื่องดนตรีที่หาง่าย ราคาไม่แพงและสะดวกในการเก็บรักษา ขลุ่ยรีคอร์เดอร์ เป็นเครื่องดนตรีที่นิยมนำมาใช้ในการเรียนการสอนดนตรี เนื่องจากขลุ่ยรีคอร์เดอร์เป็นเครื่องดนตรีที่มีราคาไม่สูง นักเรียนสามารถซื้อเป็นของตัวเองเพื่อฝึกซ้อมได้ อีกทั้งการฝึกเล่นขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ยังสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการเล่นเครื่องดนตรีสากลชนิดอื่นได้อีกด้วย เนื้อหาดนตรีในระดับมัธยมศึกษาจะเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ที่ถูกต้องและก่อประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด

การจัดการเรียนวิชาดนตรี เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการในปัจจุบันครูจำเป็นต้องออกแบบการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาให้นักเรียนได้รับความรู้ทางดนตรีสากล และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้แนวคิดการจัดการเรียนรู้วิชาดนตรีจากนักวิชาการทางดนตรีที่นิยมนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ คือ คาร์ล ออร์ฟ (Carl Orff) มีหลักการสอนดนตรีโดยคำนึงถึงกิจกรรมที่จะสามารถพัฒนาองค์ประกอบทางดนตรี (ธวัชชัย นาควงศ์, 2542) คาร์ล ออร์ฟ ได้วางรากฐานการสอนทางดนตรีของเขาว่า ดนตรี (Music) การเคลื่อนไหว (Movement) การพูด (Speech) เป็นสิ่งที่แยกออกจากกันไม่ได้ ทั้งสามสิ่งรวมกันเป็นเอกภาพ (Unity) ซึ่งคาร์ล ออร์ฟ เรียกว่าดนตรีเบื้องต้น (Elemental Music) จากเพลงง่าย ๆ แล้ววางแผนการศึกษาเป็นขั้น ๆ ต่อเนื่องกัน และควรใช้ประสบการณ์ของตนเองเป็นอุปกรณ์การสอน ต่อมาก็อ่านและเขียนจังหวะนั้นโดยใช้สัญลักษณ์แทนจังหวะ เด็กจะเรียนท่วงทำนอง (Melodic Intervals) และแบบแผนจังหวะ (Rhythmic Pattern) ด้วยการร้อง ท่อง เคลื่อนไหว และบรรเลงวงเครื่องดนตรี ด้วยการใช้ทำนองเพลงสั้น ๆ (Simple Motive) ท่องซ้ำ ๆ แต่งเนื้อเพลงใหม่จากทำนองเดิม หรือแต่งทำนองใหม่จากเนื้อร้องเดิม คาร์ล ออร์ฟ มีความคิดว่าจังหวะเป็นส่วนประกอบหลักที่สำคัญที่สุดของดนตรี (Rhythm is The Strongest of The Element of Music) การแสดงออกทางดนตรีของมนุษย์ที่เป็นธรรมชาติที่สุดและสามัญที่สุด คือการใช้จังหวะ การเรียนเปียโน ไวโอลิน หรือเครื่องหมายดนตรีระดับมาตรฐานอื่น ๆ ควรจะมาหลังพัฒนาการและทักษะพื้นฐานที่จำเป็น ดังนั้นจุดเริ่มต้นของการศึกษาดนตรีจึงควรเริ่มต้นด้วย จังหวะ เนื่องจาก จังหวะ เป็นส่วนประกอบสำคัญที่อยู่ในคำพูดใน

การเคลื่อนไหว และในดนตรี จากความเชื่อที่ว่า จังหวะเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นยิ่งของดนตรีนำไปสู่การพัฒนาการ
สร้างเครื่องดนตรีชนิดพิเศษ ได้แก่ ระนาด

จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนดนตรี โรงเรียนนราธิวาส ซึ่งมีประสบการณ์การสอนเป็นเวลา 9 ปี สังกัด
สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กิตติพงษ์ แซ่เฮง, 2567) พบว่า การจัดการเรียนการสอน เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์
สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ยังไม่ดีเท่าที่ควร อีกทั้ง
ทั้งนักเรียนมีปัญหาการบรรเลงเพลงเดี่ยวและรวมวง ครูผู้สอนได้สังเกตนักเรียนในห้อง ร้อยละ 60 เมื่อรับรู้เห็นการ
สาธิต จากครูผู้สอน และการปฏิบัติในชั้นเรียนแล้ว ไม่ได้มีการฝึกปฏิบัติเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดทักษะการปฏิบัติที่มีความ
ชำนาญ โดยนักเรียนส่วนใหญ่จะใช้เวลาฝึกปฏิบัติเฉพาะเวลาในคาบเรียนเพียงอย่างเดียว จนทำให้ไม่กล้าแสดงออกใน
การอ่านโน้ต การร้องโน้ตเพลงและการบรรเลงเครื่องดนตรีที่กำหนดให้

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดนตรีสากล ผู้วิจัย
จึงต้องการศึกษาการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ เพื่อพัฒนาการอ่าน เขียนโน้ต และการพัฒนาทักษะการปฏิบัติเครื่องดนตรีได้ และ
การศึกษาครั้งนี้จะส่งผลต่อผู้เรียนและผู้วิจัยโดยตรง คือการได้รับองค์ความรู้ใหม่ เทคนิค วิธีการปฏิบัติแบบใหม่ ใช้ใน
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้นักเรียนเกิดความสนใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติทางดนตรี และสามารถ
นำทักษะการปฏิบัติทางดนตรีดังกล่าว ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
โรงเรียนเกาะสมุย และสามารถเผยแพร่แก่ผู้ที่มีความสนใจนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียน
เกาะสมุย ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเกาะสมุย ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี
จำนวน 207 คน ประกอบไปด้วยนักเรียน จำนวน 6 ห้องเรียน ที่จัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/6 โรงเรียนเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่
กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 35 คน สุ่ม 1 ห้องเรียน จากห้องเรียนทั้งหมด 6 ห้อง เลือก

กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่ม (Cluster Random Sampling) มา 1 กลุ่ม ด้วยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ 3 หน่วยย่อย รวม 6 ชั่วโมง ดังนี้ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 เรื่องความรู้พื้นฐานดนตรีสากล (2 ชม.) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ (2 ชม.) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 เรื่องการบรรเลงเดี่ยวขลุ่ยรีคอร์เดอร์ (2 ชม.)

2. แบบทดสอบภาคทฤษฎี เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ นำไปใช้ในการทดสอบก่อนเรียน (Pre-Test) และทดสอบหลังเรียน (Post-Test)

3. แบบประเมินทักษะการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ 3 ด้าน คือ ด้านการอ่าน - ร้องโน้ตสากล ด้านการปฏิบัติขลุ่ยรีคอร์เดอร์ และด้านการบรรเลงเพลง

4. แบบประเมินระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ จำนวน 20 ข้อเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำผลการประเมินแบบทดสอบภาคทฤษฎีของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องหรือค่า IOC ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความสอดคล้องของแบบทดสอบภาคทฤษฎี เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ จึงได้ผล IOC เท่ากับ 0.87

2. นำแบบประเมินทักษะการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการอ่าน ร้องโน้ตสากล ด้านการปฏิบัติขลุ่ยรีคอร์เดอร์ และด้านการบรรเลงเพลง ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความสอดคล้องของแบบประเมินทักษะการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ จึงได้ผล IOC เท่ากับ 1.00

3. นำแบบประเมินระดับความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเกาะสมุย ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถามกับความพึงพอใจของแบบประเมินระดับความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ จึงได้ผล IOC เท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำการทดสอบก่อนเรียน ภาคทฤษฎี และประเมินทักษะปฏิบัติ

2. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้
3. ทำการทดสอบหลังเรียน ภาศทฤษฎี และประเมินทักษะปฏิบัติ
4. ให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 35 คน ทำแบบประเมินระดับความพึงพอใจของนักเรียน
5. ผู้วิจัยนำผลข้อมูลของแบบทดสอบภาคทฤษฎี และประเมินทักษะปฏิบัติ ก่อนเรียนกับหลังเรียน และระดับคะแนนความพึงพอใจของนักเรียนที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ หาค่าด้วยวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาดุริยางค์ 1 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเกาะสมุย อำเภเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ก่อนกับหลังเรียน เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ โดยใช้วิธีการทางสถิติแบบ Dependent t-test ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนวิชาดุริยางค์ 1 เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยในการวิเคราะห์จะใช้ค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ (วิน เดชพิชัย.2535)

ระดับสูงมาก	5	คะแนน มีขอบเขตที่แท้จริงเท่ากับ	4.51 – 5.50
ระดับสูง	4	คะแนน มีขอบเขตที่แท้จริงเท่ากับ	3.51 – 4.50
ระดับสูงมาก	3	คะแนน มีขอบเขตที่แท้จริงเท่ากับ	2.51 – 3.50
ระดับสูงมาก	2	คะแนน มีขอบเขตที่แท้จริงเท่ากับ	1.51 – 2.50
ระดับสูงมาก	1	คะแนน มีขอบเขตที่แท้จริงเท่ากับ	0.51 – 1.50

ผลการวิจัย

1. ผลเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเกาะสมุย ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเกาะสมุย ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ

ช่วงเวลา	n	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	SD	t
ก่อนเรียน	35	50	20.09	2.66	44.52**
หลังเรียน	35	50	44.71	1.71	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเกาะสมุย ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ พบว่า คะแนนเฉลี่ยการทดสอบก่อนเรียนมีค่าเท่ากับ 20.09 คะแนน คะแนนเฉลี่ยการทดสอบหลังเรียนมีค่าเท่ากับ 44.71 คะแนน เมื่อทดสอบคะแนนก่อนเรียนกับหลังเรียน พิจารณาความแตกต่างทางสถิติ พบว่า คะแนนสอบหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเกาะสมุย ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ (รวมรายด้าน)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
1.	ด้านผู้สอน	4.75	0.45	มากที่สุด
2.	ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.62	0.54	มากที่สุด
3.	ด้านการวัดและประเมินผล	4.68	0.48	มากที่สุด
	รวม	4.68	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, SD = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผู้สอน โดยรวมนักเรียนมีความพึงพอใจมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.75, SD = 0.45) รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, SD = 0.48) และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยรวมนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, SD = 0.54)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเกาะสมุย ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ร่างกายเข้ามามีส่วนร่วมกับการเรียนรู้ ถึงแม้การเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์จะเน้นรูปแบบการปฏิบัติเป็นหลักแต่ก่อนนำไปปฏิบัติจะต้องมีการนั่งเรียนและจดบันทึกเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในเนื้อหา นั้น ๆ เมื่อผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติโดยใช้การเคลื่อนไหวร่างกาย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวมาปฏิบัติประกอบจังหวะโน้ตดนตรีสากล ทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน และผู้เรียนสามารถเข้าใจทฤษฎีดนตรีสากลและการปฏิบัติในเรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ จนทำ

ให้มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับวิทยา ไ้ทอง (2548) การจัดการเรียนรู้วิชาดนตรีตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟนั้น เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน จากประสบการณ์การเรียนรู้และการลงมือปฏิบัติ จึงทำให้นักเรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบทางดนตรีด้านต่าง ๆ เป็นแนวทางแห่งการนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจในเชิงคุณภาพของสุนทรียภาพทางดนตรีและเกิดความซาบซึ้งในดนตรีอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับธวัชชัย นาควงศ์ (2542) ได้กล่าวไว้ว่าคาร์ล ออร์ฟ ได้วางรากฐานการสอนทางดนตรีของเขาว่า ดนตรี (Music) การเคลื่อนไหว (Movement) การพูด (Speech) เป็นสิ่งที่แยกออกจากกันไม่ได้ ทั้งสามสิ่งรวมกันเป็นเอกภาพ (Unity) บทเรียนของเด็กจะเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เขารู้จัก ซึ่งจะช่วยให้เขาปฏิบัติได้ และสามารถพัฒนาให้เป็นทำนองหรือจังหวะอื่น ๆ ที่เขาพอใจ คาร์ล ออร์ฟ มีความคิดว่าจังหวะเป็นส่วนประกอบหลักที่สำคัญที่สุดของดนตรี (Rhythm is The Strongest of The Element of Music) การแสดงออกทางดนตรีของมนุษย์ที่เป็นธรรมชาติที่สุดและสามัญที่สุด การเรียนเปียโน ไวโอลิน หรือเครื่องหมายดนตรีระดับมาตรฐานอื่น ๆ ควรจะมาหลังพัฒนาการและทักษะพื้นฐานที่จำเป็น ซึ่งได้แก่ 1) การฟัง 2) การจดจำชิ้นคู่ของทำนองเพลง 3) การจดจำและปฏิบัติตามแบบแผนจังหวะดังนั้นจุดเริ่มต้นของการศึกษาดนตรีจึงควรเริ่มต้นด้วย จังหวะ เนื่องจาก จังหวะ เป็นส่วนประกอบสำคัญที่อยู่ในคำพูดในการเคลื่อนไหว และในดนตรี

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเกาะสมุย ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X}$ = 4.68, SD = 0.49) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิธีการจัดการเรียนรู้ เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ จึงทำให้นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ จะมุ่งเน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1.ขั้นเสนอแนะ เป็นการนำเข้าสู่เนื้อหาและกิจกรรมของบทเรียน 2.ขั้นรับรู้และปฏิบัติซ้ำ เป็นการนำความรู้ที่เกิดจากการเรียนมาฝึกปฏิบัติซ้ำ ๆ 3.ขั้นคิดสร้างสรรค์ เป็นการออกแบบผลงานทางดนตรี ที่แปลกใหม่ และผลงานให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น 4.ขั้นประยุกต์ คือ การนำดนตรีไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ วิธีดังกล่าวกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจในเนื้อหาที่เรียน เนื่องจากมีกิจกรรมที่หลากหลายมากกว่าการจดบันทึกในชั้นเรียน ทำให้มีความอยากที่จะเรียน กล้าแสดงออกในเชิงสร้างสรรค์ ทำให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาที่เรียน และปฏิบัติจังหวะตามโน้ตดนตรีได้เป็นอย่างดี

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลของวิธีเรียนตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์

ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเกาะสมุย ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเกาะสมุย ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ผู้วิจัยได้ออกแบบกระบวนการทดลองเป็นแบบหนึ่งกลุ่มสอบ โดยทำการสอบ เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ (Recorder) ก่อนเรียนกับหลังเรียน ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ ผู้เข้าร่วมการทดลองมาจากกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนเกาะสมุย จากห้องเรียนทั้งหมด 6 ห้องเรียน รวม 207 คน ทำการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง 1 ห้องเรียน ได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) มา 1 กลุ่ม ด้วยวิธีการจับฉลาก โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบทฤษฎี แบบทดสอบทักษะ และแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบก่อนเรียน (Pre - Test) ด้วยแบบทดสอบทฤษฎี ก่อนเรียนเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ จำนวน 6 ชั่วโมง หลังจากนั้นจึงมีการทดสอบหลังเรียน (Post - Test) พร้อมกับให้นักเรียนทำแบบประเมินระดับความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ และนำผลคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานและคำถามการวิจัย 1) วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเกาะสมุย ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ ก่อนเรียนกับหลังเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้ค่าที (Dependent t - test) และ 2) การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเกาะสมุย ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ โดยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเกาะสมุย ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเกาะสมุย ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ พบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในภาพรวมเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.66, SD = 0.50) ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการศึกษาในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ ทำให้ครูผู้สอนสามารถนำวิธีการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ ไปใช้พัฒนาผลสัมฤทธิ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่นักเรียนเพิ่มมากขึ้นได้
2. ครูผู้สอนจะต้องศึกษาลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ อย่างละเอียดตามลำดับขั้นตอนก่อนนำไปใช้
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ขั้นเสนอแนะ 2. ขั้นรับรู้และปฏิบัติซ้ำ 3. ขั้นคิดสร้างสรรค์ 4. ขั้นประยุกต์ ครูผู้สอนต้องผสมผสานระหว่างการเคลื่อนไหวร่างกาย การคิดสร้างสรรค์ และการประยุกต์ และสอดแทรกความรู้พื้นฐานทางด้านการอ่านร้องโน้ตดนตรีสากล เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ผู้สอนได้กำหนดไว้
4. ครูผู้สอนจะต้องศึกษาเกณฑ์การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ที่ใช้เป็นแบบประเมินให้มีความเข้าใจ เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป่าขลุ่ยรีคอร์เดอร์ได้อย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับเครื่องดนตรีชนิดอื่น ๆ เช่น เครื่องดนตรีไทย เครื่องดนตรีสากล และเครื่องดนตรีพื้นบ้าน
2. ควรมีการศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวคิดของคาร์ล ออร์ฟ เปรียบเทียบกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบอื่น ๆ เพื่อทดลองหาประสิทธิภาพ และการเปรียบเทียบวิธีการสอนดนตรีแต่ละวิธี

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.วัน เดชพิชัย รวมถึงประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกาศ ปานเจี้ยง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพเก้า ณ พัทลุง ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา ตรวจแก้ไข วิจัยผลงาน และให้คำแนะนำเพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอกราบขอบพระคุณ นายธรรมศักดิ์ จันทร์ทอง นางพรทิพย์ ราชเสนา และนายโชคชัย รัตนเกษร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง เนื้อหา และการใช้ภาษาของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเครื่องมือ และคณาจารย์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาไถ่ทุกท่านที่ให้

ความรู้ ตลอดจนให้คำแนะนำปรึกษาและข้อเสนอแนะ งานวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหารและ คณะครูโรงเรียนเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้คำปรึกษาและให้กำลังใจจนกระทั่งสารนิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อศุภโร แซ่คู คุณแม่ดา ริน แซ่คู คุณพิชัย บุญชูประภา คุณฤดีวรรณ พิบูลย์สวัสดิ์ คุณสุนิสา ศิริสุข สมาชิกครอบครัวและเพื่อนสนิทมิตรสหาย ทุกคน ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา จนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์ คุณค่า และประโยชน์จากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้การศึกษาอบรมสั่งสอน ส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษา และก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กรมศิลปากร. (2560). *106 ปี แห่งการสถาปนากรมศิลปากร*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารกลาง กรมศิลปากร.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- วัน เดชพิชัย. (2535). *คู่มือการวิจัยและการประเมินโครงการทางการศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์*. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.
- วิทยา ไส้ทอง. (2548). *การสอนรีคอร์เดอร์ตามแนวคิดของออร์ฟ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย นาควงศ์. (2542). *การทดลองใช้หลักสูตรการสอนดนตรีสากลตามแบบของโคดายและออร์ฟในระดับประถมศึกษา (ช่วงชั้นที่ 1-2) ที่โรงเรียนวัดหลักสี่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.





การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส

The Participatory Administration of Administrators on Network Partners under The Narathiwat Provincial Office of Learning Encouragement

อาวิลสัน สามี^{1*} และนิตยา เรืองแป้น²

Arwillson Sa-ei^{1*} and Nittaya Ruangpan²

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา¹

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master's degree student in Educational Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University¹

Faculty of Education, Yala Rajabhat University²

*Corresponding author, e-mail: 736593011@yru.ac.th เบอร์โทรศัพท์ 093-335-3385

(Received: April 30, 2024; Revised: July 23, 2025; Accepted: July 31, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำนวนทั้งหมด 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และทดสอบค่าเอฟ เมื่อพบความแตกต่างกันจึงทดสอบโดยวิธีของเชฟเฟ ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า

1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรเพศ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูเพื่อวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการร่วมทำประโยชน์ในกิจกรรม ให้การยกย่อง ชื่นชม เมื่อครูทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลหลังการดำเนินงาน

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม; กลุ่มภาคีเครือข่าย; สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of participatory administration among school administrators. 2) to compare the participatory administration of school administrators based on gender, educational level, and work experience and 3) to compile recommendations for participatory administration by school administrators in the network of the Narathiwat Provincial Learning Promotion Office. The sample group consisted of 165 teachers working in schools under the Narathiwat Provincial Learning Promotion Office. The research instrument was a questionnaire divided into three parts. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The significant differences were found, Scheffé's method was used for further comparison. The findings revealed that:

1) The overall level of participatory administration among school administrators in the network of the Narathiwat Provincial Learning Promotion Office was rated as high. 2) The comparison of participatory administration based on educational level and work experience showed no significant differences. However, when considering gender, a statistically significant difference was found at the .05 level. 3) Recommendations for participatory administration include that administrators should provide opportunities for teachers to exchange opinions in planning and setting objectives, encourage teachers' participation in school activities, give recognition and praise for teachers' successful performance, and involve teachers in follow-up and evaluation processes after implementation.

Keyword: Participatory Administration; Network Partnership; Narathiwat Provincial Office of Learning Encouragement

บทนำ

การจัดการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และมีคุณภาพ ซึ่งมนุษย์จะสามารถพัฒนาตนเอง ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดี อีกทั้งการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเจริญของบุคคลและสังคม ผ่านการฝึกอบรมและการสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้า การสร้างองค์ความรู้ และการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทั้งนี้การศึกษาประกอบด้วย 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเติมเต็มผู้ที่ขาดโอกาสและพลาดโอกาสทางการศึกษา เพื่อสานต่อโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2556) ดังปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2545 กล่าวไว้ว่าการศึกษามีผลต่อการพัฒนาคนและมีผลต่อบทบาทการศึกษาไทย เพื่อให้คนมีความสุขสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต

พระราชบัญญัติการส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักในสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รู้จักความพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ไม่เรียนรู้ มีความรอบรู้ รอบคอบระมัดระวัง มีคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีสำนึกในความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มีความเป็นพลเมืองที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมไทยและสังคมโลกได้อย่างผาสุก เพื่อให้บุคคลมีทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลก และมีโอกาสพัฒนาหรือเพิ่มพูนทักษะของตนให้สูงขึ้นหรือปรับเปลี่ยนทักษะของตนตามความถนัดหรือความจำเป็น

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้มีอำนาจหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ นอกจากการจัดส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ กรมอาจจัดส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนได้ ทั้งนี้ตามประกาศที่รัฐมนตรีกำหนด ประกาศดังกล่าวให้ระบุเป้าหมาย แนวทาง และวิธีการจัดส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้และให้คำนึงถึงความหลากหลายและความต้องการของผู้เรียน สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้ตามเวลาและสถานการณ์ที่สะดวก และเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวาง รู้เท่าทันพัฒนาการของโลกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งนำความรู้ไปเติมเต็มชีวิตให้แก่ตนเองหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยอาจได้รับการรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสมด้วยก็ได้ ในการจัดส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีแนวทางจัดหรือส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายจัดหรือร่วมกันจัดให้บุคคลใน

ครอบครัวและชุมชนมีนิสัยรักการอ่านหรือการเรียนรู้ รวมทั้งจัดให้มีแหล่งส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้ในชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ชำนาญการในภูมิปัญญาท้องถิ่นและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้และ เผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต มาตรา 9 การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองมีเป้าหมายเพื่อ พัฒนาศักยภาพ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามความถนัดของตน การประกอบอาชีพ การพัฒนาอาชีพ การยกระดับคุณภาพชีวิตของตน ครอบครัว ชุมชน หรือสังคม หรือเพื่อประโยชน์แห่งความรอบรู้ของตน โดยอาจ ได้รับการรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันหน่วยงาน มีการประสานความร่วมมือในการ จัดการศึกษา ร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง จึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก (สำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้, 2566)

ผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส มีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี และการเข้าถึงชุมชนเพื่อการพัฒนาเยาวชนในชุมชนได้อย่างยั่งยืน ซึ่ง ในการสร้างกรอบการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการ เรียนรู้จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วยงานอำนวยการงานยุทธศาสตร์ งานส่งเสริมปฏิบัติการ และงานส่งเสริมภาคี เครือข่ายหรือกิจกรรมพิเศษซึ่งครอบคลุมกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัยและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การ บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมจึงมีความจำเป็นและเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่ ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เป็นแนวทางในการ บริหาร เนื่องจากการทำงานในบริบทพื้นที่จริงจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย อีกทั้งการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม จะให้ความสำคัญในเรื่องของคน และงานควบคู่กันอย่างเหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารที่ดีควรใช้หลักในการ บริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อความเจริญทางด้านการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff อ้างถึงใน วิษณุ หยกจินดา, 2557) กล่าวว่าว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ประการ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากรายงานการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2566 ของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส (รายงานการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ, 2566) ผลปรากฏว่าการประเมินคุณภาพ ภายในเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา และภาคีเครือข่าย ในสภาพปัญหาปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับปรุงและพัฒนา คือ ผู้บริหารบางส่วนยังไม่ให้ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมและมีความสามารถต่อการ เปลี่ยนแปลงในทุกด้าน เนื่องจากการเพิ่มภาระงานให้กับตนเองโดยเฉพาะงานด้านการบริหาร ยังมีการบริหาร แบบเดิมในด้านความคิด ยังไม่สามารถของนำพาองค์กรให้สนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมสนับสนุนและประสานการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

และชุมชนในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้และการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงหลักการในการเลือกวิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะสมผ่านกระบวนการแก้ปัญหาที่มีแบบแผน มีทิศทาง เป็นขั้นเป็นตอนในการนำไปสู่ข้อสรุปที่ชัดเจนมาใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส มีหน้าที่จัดและส่งเสริมการบริหารการศึกษาทุกรูปแบบ จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนการจัดทำข้อมูลในการพัฒนาการบริหารภาคีเครือข่าย ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย อีกทั้งยังเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนากระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกับภาคีเครือข่ายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส มีจำนวนทั้งหมด 286 คน (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส, 2566)
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง 165 คน โดยทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากแบบไม่กลับคืน (Simple Random Sampling Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. **ลักษณะเครื่องมือ** เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert Scale อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) มี 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหา 4 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|--------------|
| 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ | จำนวน 9 ข้อ |
| 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล | จำนวน 12 ข้อ |

เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยกำหนดค่าของลำดับคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนราธิวาส

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้ค้นคว้าได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย

2. ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนราธิวาส

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบและเนื้อหาของแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุม และให้คำแนะนำในสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำผลการพิจารณาไปวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์หรือลักษณะที่ต้องการจะวัด โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามตรงกับนิยามศัพท์ในประเด็นหลักของเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงกับนิยามศัพท์ในประเด็นหลักของเนื้อหา

บันทึกผลการพิจารณาความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านในแต่ละข้อแล้วหาผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เป็นรายข้อและแทนค่าในสูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) พร้อมทั้งขอคำแนะนำในการใช้สำนวนภาษาในข้อคำถามเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์และชัดเจน ง่ายต่อการทำความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถามมากยิ่งขึ้น โดยการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องกัน หากข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ขึ้นไป ถือว่าเครื่องมือมีความเที่ยงตรงแต่ถ้าดัชนีความสอดคล้อง ต่ำกว่า 0.67 ข้อคำถามนั้นจะนำไปปรับปรุงหรือตัดออกตามความเหมาะสม ซึ่งแต่ละข้อของแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อจึงสามารถนำมาใช้ได้ทุกข้อ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรนอกกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 2001 อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ทวีรัตน์, 2556) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาสได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่า .949 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพนำมาใช้ได้

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์ไปจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการค้นคว้าอิสระต่อไป

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงรายละเอียดครอบคลุมข้อมูลต่อไป

1. ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย

2. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย
3. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถามไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม
4. การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ
5. การเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม
6. สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยหรือสิทธิที่จะถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี ภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตรับรองจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส เพื่อขออนุญาตทำการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างด้วยแอปพลิเคชัน Google Form ส่งผ่านช่องทาง Line G-mail และ Face book ของสถานศึกษาถึงคือ ครู สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำนวน 165 ฉบับ
3. ผู้วิจัยรับคำตอบจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google Form รวบรวมกลับคืนมาจำนวน 165 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลแล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ด้วยคอมพิวเตอร์ในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายได้ตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาสโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) โดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนของเบสต์ (Best, 1977 : 14 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด 2559 : 102-103)โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรเพศ และระดับการศึกษาโดยการหาค่าการทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ตอนที่ 4 ข้อมูลประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาสโดยนำเสนอข้อมูลในรูปความเรียงด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1.ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส มีผลการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มภาคีเครือข่าย	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.75	.98	มาก
2	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.60	.59	มาก
3	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.61	.47	มาก
4	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.67	.82	มาก
รวมเฉลี่ย		3.66	.72	มาก

จากตารางที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, $SD = .72$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายสูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 3.75$, $SD = .98$) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{x} = 3.67$, $SD = .82$) และด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{x} = 3.61$, $SD = .47$) ด้านที่มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.60$, $SD = .59$)

2. เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคี เครือข่าย	เพศ				t	p-value
	หญิง		ชาย			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.54	0.826	3.64	0.887	0.80	0.427
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.67	0.916	4.12	0.669	4.04	0.001**
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.63	0.926	4.01	.0834	2.90	0.004**
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.52	0.902	3.74	0.825	1.744	0.083
รวมเฉลี่ย	3.590	0.893	3.878	0.804	2.370	0.003**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคี เครือข่าย	ระดับการศึกษา				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.61	0.831	3.51	0.876	0.770	0.442
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.83	0.866	3.82	0.868	0.075	0.940
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.79	0.871	3.70	0.983	0.703	0.483

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.64	0.809	3.52	0.997	0.905	0.366
รวมเฉลี่ย	3.718	0.844	3.638	0.931	0.613	0.558

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4. เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหาร สถานศึกษาในกลุ่มภาคี เครือข่าย	ประสบการณ์การทำงาน						F	p-value
	น้อยกว่า 5 ปี		5 -10 ปี		10 ปีขึ้นไป (3)			
	(1)		(2)					
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. การมีส่วนร่วมใน								
การตัดสินใจ	3.83	0.859	3.88	0.861	3.73	0.884	0.551	0.577
2. การมีส่วนร่วมใน								
การดำเนินงาน	3.79	0.916	3.78	0.930	3.70	0.893	0.183	0.833
3. การมีส่วนร่วมใน								
การรับผลประโยชน์	3.65	0.87	3.50	0.76	3.69	1.04	0.97	0.381
4. การมีส่วนร่วมการ								
ประเมินผล	3.90	0.849	3.73	0.975	3.73	0.886	0.716	0.490
รวมเฉลี่ย	3.793	0.875	3.723	0.882	3.713	0.926	0.604	0.571

จากตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา

1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศรุต เพ็ชรสีม่วง (2564) ได้ทำการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุฒิ คงสุข (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยแดนภาคใต้ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับบทบาทผู้บริหารของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ชัยแดนภาคใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยแดนภาคใต้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับบทบาทของผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยแดนภาคใต้จำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการ ทำงานพบว่า บทบาทของผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ชัยแดนภาคใต้โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบ วิชาชีพประจำอำเภอสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยแดนภาคใต้จำแนกตามเพศ ตำแหน่งพบว่า การ บริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยแดนภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของ ผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยแดนภาคใต้กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำ อำเภอสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยแดนภาคใต้โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สาเหตุที่ได้ผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา มีกระบวนการบริหารงานที่มีการวางแผนมอบหมายงานเป็นระบบที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงกลยุทธ์ กระบวนการทำงาน คน เทคโนโลยีและคลังความรู้เข้าด้วยกัน โดยใช้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้ทุกคนมีส่วนในการวางแผนตัดสินใจและทำให้การดำเนินบรรลุผลอย่างมีคุณภาพ ดังที่ บุญเลิศ จิตตังวัฒนา (2561) การที่ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ร่วมมือ

ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรม การพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้นๆโดยมีกลุ่มหรือองค์กรรองรับ

1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครราชสีมา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับกฤษฎา สุขสาร (2557) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโดยใช้เครือข่ายเพื่อพัฒนางาน วิชาการในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก สาเหตุที่ได้ผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครราชสีมา รับฟังข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานมีส่วนร่วมถูกนำไปปฏิบัติอย่างแท้จริง อีกทั้งส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มหาสาเหตุของปัญหาร่วมตัดสินใจก่อนลงมือปฏิบัติ ดังที่อุมาวดี วัฒนะนุกูล (2562) กล่าวว่า การตัดสินใจประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับ ความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการ ต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการต่ออย่างต่อเนื่อง

1.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครราชสีมา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกสร ลัดเลีย (2557) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก สาเหตุที่ได้ผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครราชสีมา สามารถบริหารให้ครูมีความเต็มใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน อีกทั้งส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานหรือการประสานงานและการดำเนินการขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ดังที่ ประพันธ์พงศ์ ชินพงษ์ (2562) ได้กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าร่วม เป็นผู้ที่มีความเต็มใจสมัคร ใจที่จะเข้าร่วมเล็งเห็นผลประโยชน์ของการเข้าร่วมจะต้องไม่เป็นการบังคับหรือ ผลักดันให้เข้าร่วม โดยที่ตนเองไม่ประสงค์จะเข้าร่วม

1.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครราชสีมา ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพพล บุญพงศ์ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่าย สถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สาเหตุที่ได้ผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครราชสีมา เปิดโอกาสให้ครูได้รับผลประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนางานเพื่อสร้างรายได้ให้

เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนและชุมชน อีกทั้งได้สนับสนุนด้านสวัสดิการแก่ครูอย่างเท่าเทียมกัน ดังที่ ชัยอนันท์ แก้วเงิน (2563) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ เมื่อผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จผู้บริหารให้การยกย่องชมเชย สนับสนุนและจัดให้มีสวัสดิการ แสดงการยอมรับนับถือเมื่อเกิดข้อผิดพลาด คณะครูและผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาด ข้อตำหนิ ข้อเสนอแนะและผลของการดำเนินงาน

1.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดนราธิวาส ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลหลังการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐพล พันโน (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ระดับมาก 2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ระดับมาก 3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ด้านการไว้วางใจกัน และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 7. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีข้อเสนอแนะไว้ 5 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ด้านการไว้วางใจกันด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ สาเหตุที่ได้ผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดนราธิวาส ส่งเสริมให้ครูสามารถนำเสนอผลการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับทางผู้บริหารสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประเมินงานในสถานศึกษา นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2559) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพล ซึ่งสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1. การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรเพศ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูเพื่อวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการร่วมทำประโยชน์ในกิจกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่อง ชื่นชม เมื่อครูทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลหลังการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนราธิวาส ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูควรวางแผน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดและร่วมที่ตัดสินใจประเด็นปัญหาต่าง ๆ
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ครูควรมีส่วนร่วมในการร่วมทำประโยชน์ในกิจกรรมและประสานความร่วมมือ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในงานนั้นๆ
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การยกย่อง ชื่นชม เมื่อครูทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาส ให้กรรมการสถานศึกษา ได้รับผลต่อความสำเร็จของงานและผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจ เมื่อมีการบริหารจัดการร่วมกันมีส่งผลออกมาสำเร็จ
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล หลังการดำเนินงาน ติดตามประเมินผล เพื่อปรับปรุงและ พัฒนางานหรือภารกิจร่วมกันและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมติดตามผลขององค์กรทางศาสนา

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส

เอกสารอ้างอิง

- กฤษเดช สุขสาร. (2557). รูปแบบการบริหารโดยใช้เครือข่ายเพื่อพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกสรี ลัดเลีย. (2557). การพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชัยอนันท์ แก้วเงิน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- นพปฎล บุญพงค์. (2560). การนำเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่าย สถานศึกษาของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2558). การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐานเทคนิคและกรณีตัวอย่าง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สิริ ลักษณ์การพิมพ์
- นัฐพล พันโน. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2557). การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2558). หลักการมัคคุเทศก์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: สำนักพิมพ์ หจก.เพิร์นข้าหลวง พริ้งตั้ง แอนด์พับลิชชิง.
- วรรณิกา อภัยภักดี. (2561). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองในการจัด การศึกษาระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วิศรุต เพ็ชรสีม่วง. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- วิชญ์ หยกจินดา. (2557). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน หมู่บ้านทุ่งกว้าง ตำบลทับไทร อำเภอบึง น้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรารุณี คงสุข. (2565). บทบาทของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส. (2566). รายงานการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ 2566. นราธิวาส: สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2556). จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนางาน การศึกษานอกโรงเรียน.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้. (2566). ยุทธศาสตร์และจุดเน้นการดำเนินงานการจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย. กรุงเทพฯ: ริงส์การพิมพ์.

อุมาวดี วัฒนะนุกุล. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.





การบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
The School Administration of Administrators after the Coronavirus Disease 2019
(COVID-19) Pandemic Situation in Schools under
The Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2

นุชนารถ จันมา^{1*} และนิรันดร์ จุลทรัพย์²
Nuchanart Janma^{1*} and Niran Chullasap²

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่¹
Students of the Master of Education Program in Educational Administration, Hatyai University¹
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่²
Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University²

*Corresponding author, e-mail: nuchanart.janma123@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 094-770-9878

(Received: April 24, 2024; Revised: August 2, 2025; Accepted: August 6, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 2) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 จำแนกตาม เพศ อายุและประสบการณ์ และ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนคือ 1) วิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 317 คน และ 2) วิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ครูที่มีเพศต่างกันและครูที่มีอายุต่างกันและมีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ

3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนโครงสร้างหลักสูตร คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของโรงเรียน จัดการเรียนแบบ On-hand และ Online มีการประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย มีการจัดกระบวนการ PLC คำนึงถึงความจำเป็นและคุ้มค่าเป็นสำคัญ และทางโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเสนอความคิดเห็น

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา; การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

Abstract

The objectives of this research aimed to: 1) examine school administration after the COVID-19 pandemic; 2) compare school administration practices after the pandemic by gender, age, and work experience; and 3) explore guidelines for school administration in the post-COVID-19 context. A mixed-methods approach was employed in two phases. The first phase was quantitative research involving 317 teachers as the sample group. The second phase used qualitative research through in-depth interviews with 6 participants who gave the important information. The research instrument was a questionnaire, and data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The data were analyzed using content analysis. The findings revealed that:

1) Overall, school administration after the COVID-19 pandemic was rated at a high level in all dimensions. 2) There were no statistically significant differences in the opinions of teachers on school administration when classified by gender, age, and work experience. 3) The proposed guidelines for school administration in the post-pandemic era consist of six key areas: planning the curriculum structure with consideration of individual differences and school context, implementing both on-hand and online learning formats, using diverse assessment methods, promoting Professional Learning Communities (PLC), ensuring resource utilization based on necessity and cost-effectiveness, and encouraging stakeholder participation in expressing opinions and making decisions.

Keyword: Educational institution administration; COVID-19 outbreak; Songkhla Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการปลูกฝังแนวความคิด ค่านิยม ตลอดจนเสริมสร้างความเข้มแข็งในการเสริมสร้างวิถีชีวิตที่ดีของประชากรด้วยการให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสทางการศึกษา การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาสำหรับพัฒนาคนไทยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในปี พ.ศ. 2563 (ณัฐพัชร บุญเกตุ, 2565)

สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 นับตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2562 จนถึงปัจจุบัน (สิงหาคม พ.ศ. 2564) ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ที่นอกจากจะส่งผลกระทบต่อวิกฤตสุขภาพและวิกฤตเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและทั่วโลกแล้ว ยังได้สร้างผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการจัดการศึกษาซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนามนุษย์ในวงกว้างอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทยและองค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องต่างตระหนักถึงวิกฤตที่เกิดขึ้นนี้ และมีความพยายามในการระดมสรรพกำลังในการรวบรวมข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์และนำเสนอแนวคิด ตลอดจนนโยบายและการปฏิบัติเพื่อรับมือและจัดการกับปัญหาที่สร้างความเสียหายต่อการเรียนรู้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอันเป็นผลมาจากสถานการณ์ COVID-19 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้มีการเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนแบบ On-site เป็นการเรียนแบบ Online และ On-hand แบบ 100% ซึ่งภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งโรงเรียนเหล่านี้จะอยู่บริเวณรอบนอกของตัวเมืองของอำเภอ นักเรียนส่วนใหญ่ ไม่มีเครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น เนื่องจากครอบครัวยังไม่เพียงพอจึงไม่สามารถซื้ออุปกรณ์สื่อสารเพื่อเรียน Online ได้ ทำให้ผู้บริหารจึงหามาตรการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาให้นักเรียนทุกคนได้เรียนเท่าเทียมกัน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยคาดการณ์ว่าการบริหารสถานศึกษาหลังภาวะวิกฤต COVID-19 อาจจะมีปัญหาสำหรับผู้บริหารที่ยังไม่สามารถปรับตัวเข้ากับยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารสถานศึกษาหลังภาวะวิกฤต COVID-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทำให้มีความเข้าใจและสามารถนำการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารหลังภาวะวิกฤต COVID-19 ของสถานศึกษาไปใช้ได้อย่างเหมาะสมอันจะ

นำไปสู่การแก้ปัญหาที่ดี ทำให้เกิดแนวทางการแก้ปัญหาหลังภาวะวิกฤต COVID-19 ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุและประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

วิธีเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 125 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 1,813 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ ข้อที่ 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 25 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient : α) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา
2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ทำการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถามและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างครอบคลุมตาม Belmont Report ประกอบด้วย หลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) หลักความเคารพในบุคคล (Respect for Person) 2) หลักคุณประโยชน์ไม่ก่ออันตราย (Beneficence) และ 3) หลักความยุติธรรม (Justice) โดยชี้แจงรายละเอียดกลุ่มอย่างดังนี้ 1) ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม 6) สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย หรือสิทธิที่จะถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี ภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 317 ฉบับ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยรูปแบบออนไลน์ (Google Forms) และได้แบบสอบถามคืน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิธีเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 2 คน ศึกษาพิเศษในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 2 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 2 คน รวมจำนวน 6 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารสถานศึกษา หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาแนวทางทางการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 และนำมา ปรับปรุงตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา
2. นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน
3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการทดลองใช้ทำการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถามและเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ติดต่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 ท่าน ด้วยตนเอง ใช้เทปบันทึกเสียง กล้อง ถ่ายภาพเป็นเครื่องมือช่วยในการบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 โดย ภาพรวม

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์ การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 โดยภาพรวม

การบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาด โรคติดเชื้อไวรัส COVID-19	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการบริหารหลักสูตร	4.42	0.30	มาก
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.43	0.29	มาก
3. ด้านการประเมินผล	4.37	0.29	มาก

4. ด้านการพัฒนาครู	4.40	0.30	มาก
5. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่	4.36	0.29	มาก
6. ด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน	4.36	0.31	มาก
รวม	4.39	0.19	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.19$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน สามารถลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.29$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.30$) ด้านการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.30$) ด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.29$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่ ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.29$) และด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.31$)

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 จำแนกตาม เพศ อายุและประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 จำแนกตามเพศ

การบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านการบริหารหลักสูตร	4.50	0.29	4.39	0.29
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.40	0.27	4.44	0.30
3. ด้านการประเมินผล	4.35	0.24	4.38	0.31
4. ด้านการพัฒนาครู	4.42	0.26	4.40	0.31
5. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่	4.34	0.24	4.36	0.30
6. ด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน	4.41	0.28	4.34	0.32
รวม	4.40	0.14	4.38	0.20

จากตารางที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 จำแนกตามเพศ พบว่า ตามความคิดเห็นของครูที่เป็นเพศชาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.14$) และรองลงมา คือ ครูที่เป็นเพศหญิง ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.20$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 จำแนกตามอายุ

การบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19	อายุ							
	ต่ำกว่า 30 ปี		30 – 39 ปี		40 – 49 ปี		50 – 60 ปี	
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
1. ด้านการบริหารหลักสูตร	4.39	0.29	4.44	0.29	4.41	0.32	4.43	0.31
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.46	0.31	4.41	0.27	4.37	0.29	4.45	0.28
3. ด้านการประเมินผล	4.38	0.28	4.39	0.29	4.36	0.28	4.28	0.31
4. ด้านการพัฒนาครู	4.38	0.28	4.41	0.30	4.37	0.33	4.50	0.27
5. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่	4.38	0.28	4.37	0.29	4.29	0.29	4.34	0.27
6. ด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน	4.41	0.30	4.35	0.30	4.31	0.31	4.30	0.36
รวม	4.40	0.19	4.39	0.18	4.35	0.20	4.38	0.20

จากตารางที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 จำแนกตามอายุ พบว่า ตามความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.40, SD = 0.19) รองลงมา คือครูที่มีอายุ 30 – 39 ปี ($\bar{x}$ = 4.39, SD = 0.18) และครูที่มีอายุ 40 – 49 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 4.35, SD = 0.20)

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19	ประสบการณ์ทำงาน			
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป	
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
1. ด้านการบริหารหลักสูตร	4.42	0.29	4.42	0.31
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.43	0.29	4.40	0.28
3. ด้านการประเมินผล	4.39	0.29	4.33	0.30
4. ด้านการพัฒนาครู	4.40	0.28	4.40	0.33

การบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19	ประสพการณ์ทำงาน			
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป	
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
5. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่	4.38	0.28	4.29	0.29
6. ด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน	4.38	0.30	4.30	0.34
รวม	4.40	0.18	4.36	0.20

จากตารางที่ 4 เมื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 จำแนกตามประสพการณ์ทำงาน พบว่า ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสพการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.40, SD = 0.18) และรองลงมา คือ ครูที่มีประสพการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป ($\bar{x}$ = 4.36, SD = 0.20)

3. ผลการการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประกอบไปด้วยประเด็นต่างๆ ดังนี้

ด้านการบริหารหลักสูตร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบโครงสร้างหลักสูตร โดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนและบริบทของโรงเรียน โดยให้ครูเป็นผู้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการศึกษาด้วยตนเอง คำนึงถึงความสอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างรายวิชา ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นตามสถานการณ์

ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ในระยะแรกหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 โรงเรียนส่วนใหญ่มีการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานระหว่างการจัดการเรียนการสอนแบบ On-Hand และ Online พร้อมสอดแทรกในเรื่องคุณธรรม การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

ด้านการประเมินผล พบว่า โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผล กระบวนการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งมีการประเมินจากผู้ปกครองที่มีส่วนร่วม โดยทำการส่งรูปภาพ ข้อความ ผ่าน สื่อ กลุ่มไลน์ กลุ่ม Messenger โดยใช้วิธีที่เหมาะสม จากนั้นโรงเรียนจะนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาแก้ไขในปีต่อไป ในการวัดประเมินผลนักเรียนให้มีความยืดหยุ่นสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ได้มากที่สุด

ด้านการพัฒนาครู พบว่า โรงเรียนมีการพัฒนาครูในการทำ PLC ทุกวันตอนเย็นหรือทุกสัปดาห์ผ่านโปรแกรมออนไลน์ เพื่อปรึกษาหรือแก้ไขปัญหาหาแนวทางร่วมกันแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและทั่วถึง อีกทั้งโรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง โดยนำความรู้ เทคนิคการสอน และ นวัตกรรมที่ได้ มาพัฒนา และปรับใช้กับสื่อ นวัตกรรมตามบริบทของท้องถิ่นในการจัดการศึกษา

ด้านบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่ พบว่า ผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรโดยเรียงลำดับสิ่งที่สำคัญมากที่สุดไปน้อยที่สุด เพื่อให้ได้เป้าหมายสูงสุด โดยเริ่มจากครู ครูสามารถเข้าไปพูดคุยผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ ในแบบออนไลน์ได้ จัดแหล่งทรัพยากรในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้มากที่สุดเพื่อให้ผู้เรียนใช้ประโยชน์ได้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด การใช้งบประมาณในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เปลี่ยนไป การจัดบริหารของโรงเรียนที่เอื้อต่อรูปแบบการเรียนรู้ การประเมินผลต้องยืดหยุ่น เหมาะสม และยุติธรรมกับผู้เรียน

ด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน พบว่า ครูและผู้ปกครองมีการพูดคุยและร่วมกันวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร ครู มีการรับฟังเสียงสะท้อนจาก ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน มีการเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนได้เสนอความคิดเห็น การเคารพความคิดเห็น และความแตกต่างของบุคคลอื่น เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาการติดต่อสื่อสารกันทางโซเชียล มีการสร้างกลุ่มทางไลน์ เฟสบุ๊ก เพื่อพูดคุยสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตั้งแต่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาด ในระยะแรก รัฐบาลประกาศให้สถานศึกษาทั่วประเทศหยุดการจัดการเรียนการสอนเพื่อเฝ้าดูสถานการณ์ ทำให้การจัดการเรียนการสอนก็หยุดชะงักเช่นกัน หน่วยงานภาครัฐจึงพยายามวิธีการแก้ไขปัญหา จากนั้นผู้บริหารและครูจึงเริ่มจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ Online ร่วมกับการจัดการเรียนการสอนแบบ On-hand ซึ่งสอดคล้องกับรัตนา กาญจนพันธุ์ (2563) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัส COVID-19 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ รวมถึงการใช้กลไกความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชนในการดูแลนักเรียน นักศึกษา โดยคำนึงถึงความปลอดภัยสูงสุดของทุกคนที่เกี่ยวข้อง มีการอำนวยความสะดวกให้นักเรียนทุกคนเข้าถึงการเรียนการสอนได้ การใช้สิ่งที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้นักเรียนทุกระดับชั้นสามารถเรียนผ่าน DLTV ได้ ดังนั้น ทำให้ทราบว่า ไม่ใช่เพียงแต่ผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนระบบการศึกษาของโรงเรียนเท่านั้น แต่รวมถึงบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง สังคม ชุมชน และนักเรียน ที่ให้ความร่วมมือในการอำนวยความสะดวกให้นักเรียนได้เรียนตามปกติให้มากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 เป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นในโลกนี้ ไม่สามารถหาวิธีรับมือได้ทันที ทำให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงเผชิญหน้ากับสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 พร้อมกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ รัตนา บวรกิจ (2564) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศที่แตกต่างกันมี

ผลต่อพฤติกรรม การทำงานในยุค COVID-19 ไม่ต่างกัน ครูทุกช่วงวัยได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ทุกคนพร้อมกัน และผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ต่างกัน และ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่ และด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน แตกต่างกัน อาจเป็นสาเหตุจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 เป็นโรคอุบัติใหม่สำหรับทุกคน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในการจัดการทรัพยากรลำดับตามความสำคัญใหม่ และการรับฟังเสียงสะท้อน แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับโซซิดา ศิริมัน (2564) ได้กล่าวถึง การเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤต COVID-19 ของสถานศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานศึกษาตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน ดังนั้น ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของครูแต่ละกลุ่ม เพื่อนำมาวิเคราะห์หาจุดบกพร่องในการบริหารสถานศึกษา และนำไปสู่แนวทางการแก้ไขให้ดีขึ้น

3. ผลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลรายด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านการบริหารหลักสูตร นำหลักสูตรที่มีการวางแผนและจัดทำก่อนหน้านี้ มาประยุกต์ใช้ โดยการประชุมและปรึกษาร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง และร่วมกันเสนอปัญหาที่พบเจอหรือคาดการณ์ว่าจะพบเจอในอนาคต จากนั้นร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ รังสรรค์ พรหมมา (2563) ได้กล่าวถึง แนวทางการบริหารสำหรับการจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่ (New normal) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ผลการศึกษาได้ แนวทาง 6 ด้าน คือ 1. ด้านการบริหารหลักสูตรในวิถีการเรียนรู้ใหม่ 2. ด้านการพัฒนาครูในวิถีการเรียนรู้ใหม่ 3. ด้านการจัดการเรียนการสอนในวิถีการเรียนรู้ใหม่ 4. ด้านการประเมินผลในวิถีการเรียนรู้ใหม่ 5. ด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนในวิถีการเรียนรู้ใหม่ 6. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรการจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่

ด้านการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนนำวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Online เข้ามาใช้ในโรงเรียน ร่วมกับ DLTV ในบางรายวิชา และนัดหมายผู้ปกครองในการรับใบงานและเอกสาร อีกทั้งนัดหมายวันส่งใบงานคืนครูประจำชั้น เพื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินผลในลำดับถัดไป ซึ่งสอดคล้องกับ ธนัชชา สู้คง (2564) ได้กล่าวถึง การบริหารและการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์โควิด-19 พบว่า ช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 ครั้งแรก ผู้อำนวยการ ได้บริหารการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์และให้ครูทำการสอนในรูปแบบคลิปวิดีโอแผนการสอนในชั้นเรียน ช่วงผ่อนคลายของสถานการณ์ COVID-19 ผู้อำนวยการและครูได้ปรับการจัดการเรียนการสอนให้อยู่ภายใต้มาตรการป้องกัน COVID-19 ครูได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ที่มีความพร้อมมากขึ้น

ด้านการประเมินผล การประเมินผลส่วนใหญ่จะยึดตามโครงสร้างเดิมที่วางแผนไว้ก่อนหน้านี้ แต่ในบางกิจกรรม ไม่สามารถประเมินผลผ่านระบบ Online ได้ จึงให้ครูแต่ละรายวิชาและผู้เรียนร่วมกันออกแบบการประเมินผลที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับวิสัย วังษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2563) ได้กล่าวถึง แนวทางการบริหารจัดการ การศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤต COVID-19 พบว่า การประเมินจะถูกเปลี่ยนจาก “การประเมินผลการเรียน” ไปสู่ “การประเมินผลเพื่อการเรียนรู้” นั่นคือการวัดผลลัพธ์ให้ครูเข้าใจว่าผู้เรียนเหมาะกับการเรียนรู้รูปแบบไหน และอะไรที่จะสามารถเติมทักษะที่ครูคาดหวังได้

ด้านการพัฒนาครู ครูทุกคนในโรงเรียนต้องใช้โปรแกรม Google meet และ โปรแกรม Zoom ได้ 100% และส่งเสริมให้ครูใช้สื่อการสอนเทคโนโลยีมากขึ้น ติดต่อกันผ่านช่องทางโซเชียล 100% ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครูตามนโยบายของ รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ อย่างก้าวกระโดด จัดให้มีการทดสอบและอบรมครูให้สอดคล้องกับความรู้ยุคดิจิทัล เช่น ภาษาอังกฤษ และเรื่องเทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในอนาคต

ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่ มีการคำนึงถึงความสำคัญและความจำเป็นของทรัพยากรต่างๆ เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับพงษ์ศักดิ์ บุญภักดี (2562) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์บนฐานวิถีชีวิตใหม่ พบว่า ผลการศึกษาของนักศึกษาสำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์บนฐานวิถีชีวิตใหม่มีความเหมาะสมสำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์และสามารถจึง จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เครื่องมือดิจิทัล (Digital Devices) แบบต่าง ๆ เป็นสำคัญที่สุด ที่สามารถนำความประยุต์ต่อยอดความรู้ของผู้เรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน โรงเรียนได้จัดการประชุมผ่าน โปรแกรม Zoom เพื่อรับฟังปัญหาของผู้ปกครอง และของนักเรียนส่วนใหญ่ จากนั้นนำปัญหาต่างๆ เข้าสู่กระบวนการ PLC ร่วมกันภายในโรงเรียน เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาให้ได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับไพศาล สุวรรณน้อย (2563) ได้กล่าวถึง สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ได้สรุปนิวนอร์มอลทางการศึกษา ไทยว่า ระบบการศึกษาจะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมมีการให้ความสำคัญกับกระบวนการ รวมถึง Well-Being ของ นักเรียนแบบองค์รวมเกิดการพัฒนาการศึกษาโดยการรับฟังเสียงสะท้อนจากทุกระดับ ครูผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

การบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้ค้นพบ ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาหลัง สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากประกอบไปด้วยประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการบริหาร หลักสูตร การวางแผนระบบโครงสร้างหลักสูตร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนจัดการเรียนแบบผสมผสานระหว่าง On-hand และ Online ด้านการประเมินผล มีการประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลายและยืดหยุ่น ด้านการพัฒนาครู จัดกระบวนการ PLC ตอนเย็นหลังเลิกเรียน ด้านบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่ เป็นการบริหารโดยการจัดลำดับทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดก่อน ซึ่งคำนึงถึงความจำเป็นและความคุ้มค่าเป็นสำคัญ และ ด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ผู้ปกครองสามารถชี้แจงปัญหาที่ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขให้แต่ละบุคคลตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ได้จริงในการจัดการเรียนรู้
2. ควรสอนผู้เรียนให้เกิดความรู้และเข้าใจในเนื้อหาที่สอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สอนแบบการเล่นเชิงสร้างสรรค์ เพื่อกระตุ้นและสร้างความสนใจใฝ่เรียนรู้ให้กับผู้เรียน
3. ควรจัดการทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานระหว่าง การสอนแบบ Online และ แบบ On-hand จากนั้นแบ่งจัดสรรทรัพยากรในส่วนที่จำเป็นรองลงมาตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 โดยขยายกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 แล้วนำผลที่ได้จากการศึกษาไปปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป
2. ควรเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยใช้ตัวแปรอิสระอื่น ๆ
3. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารสถานศึกษาหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ให้ครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ ร.ส.พ.
- โชษิตา ศิริมัน. (2564). ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของสถานศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ. 2564 “สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ”
- ณัฐพัชร์ บุญเกตุ. (2565). การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ธนัชชา สู้คง. (2564). กรณีศึกษาการจัดการเรียนการสอนช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 และช่วงที่โควิด-19 ผ่าน คลายของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิจัยและพัฒนาศึกษาพิเศษ, 10 (1), 93-108.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด
- พงษ์ศักดิ์ บุญภักดี. (2562). การประเมินการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์บนฐานวิถีชีวิตใหม่สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย. สถาบันการศึกษาภาคเหนือ 2.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษาับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด – 19. วารสารศิลปการจัดการ, 4 (3), 783-795.
- ไพศาล สุวรรณน้อย. (2563). ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่. กรุงเทพฯ.
- รังสรรค์ พรหมมา. (2563). แนวทางการบริหารสำหรับการจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่ (New Normal) ใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2563). การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). วารสารดุซนิจบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 10 (3), 545-556. DOI: 10.14456/phdssj.2020.41
- รัตนา บวรกิจ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขต กรุงเทพมหานคร. สาขาการเงินและธนาคารคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2563). การออกแบบการเรียนรู้ใน New normal. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *การศึกษายุคดิจิทัล*. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2567. จาก

<https://www.posttoday.com/social/general/628541>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *แนวทางการฟื้นฟูทางการศึกษาจากสถานการณ์ COVID-19 ที่มี*

ประสิทธิภาพและเสมอภาค (ครั้งที่ 1). บริษัท เอส. บี. เค. การพิมพ์ จำกัด.





การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นราธิวาส เขต 1

Conflict Management of School Administrators under The Narathiwat Primary
Education Service Area Office 1

ซัมรี ตาละ^{1*} และพิมพ์ปิณ สุวรรณโณ²

Zamree Talek^{1*} and Pimpawee Suwanno²

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา¹

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master's degree student in Educational Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University¹

Faculty of Education, Yala Rajabhat University²

*Corresponding author, e-mail: 736593010@yru.ac.th เบอร์โทรศัพท์ 093-335-3385

(Received: June 16, 2024; Revised: August 5, 2025, 2025; Accepted: August 6, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 1,826 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 328 คน ได้มาโดยวิธีโดยใช้สูตรคำนวณของยามานะ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที และทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านการยอมให้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประณศศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

คำสำคัญ : การบริหารความขัดแย้ง; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

Abstract

This research aimed to 1) To study conflict management of school administrators under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1. 2) To compare the conflict management practices of school administrators under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, age, educational level, work experience, and school size. The population used in this research consisted of 1,826 teachers working in schools under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1. The sample group comprised 328 participants, selected using Yamane's formula and stratified random sampling, followed by simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.94. The data were analyzed using descriptive statistics: frequency, percentage, mean, and standard deviation, along with t-test and F-test. The research findings revealed that:

1) Overall, the conflict management of school administrators under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level in all aspects, the accommodating approach had the highest average score, while the collaborating approach had the lowest average score 2) The comparison of conflict management practices among school administrators classified by gender, age, educational level, work experience, and school size showed no statistically significant differences in both overall and specific aspects, which was not in line with the research hypothesis.

Keyword: Conflict Management; School Administrators; Narathiwat Primary Education Service Area Office 1

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันประสบกับความขัดแย้งในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับประเทศ สังคม องค์กร หน่วยงาน หรือครอบครัว ความขัดแย้งเหล่านี้เกิดจากความแตกต่างในด้านความคิด ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ความสนใจ และความต้องการของคนในสังคม การแบ่งพรรคแบ่งพวกและกลุ่มสีต่าง ๆ ก็เป็นผลที่ตามมาจากความแตกต่างเหล่านี้ การยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์และเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในสังคมเป็นสิ่งสำคัญ แม้ว่าเราจะไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ แต่การเรียนรู้และเข้าใจความขัดแย้งจะช่วยให้สามารถแปลงสภาพความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ได้ ด้านการศึกษาและการบริหารงาน ความขัดแย้งอาจเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา หากไม่มีการเปลี่ยนแปลง สังคมก็จะไม่มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น การจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพและการใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสังคมไปในทางที่ดีขึ้น การยอมรับและจัดการความขัดแย้งด้วยความรอบคอบและสติปัญญาจะช่วยให้สังคมสามารถเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้สังคมเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่สร้างสรรค์ สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในสังคม เนื่องจากเป็นที่รวมของบุคคลหลากหลายที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความคิด ทัศนคติ ความนิยม ความสนใจ และความต้องการ ย่อมนำไปสู่ความขัดแย้งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารความขัดแย้งจึงเป็นงานที่ท้าทายและซับซ้อนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดการความขัดแย้ง โดยต้องมีความรอบคอบ และไม่ควรละเลยปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารต้องเรียนรู้และใช้ความสติ ความรู้ และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา เพื่อสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้างและในองค์กร ซึ่งจะช่วยผลักดันให้องค์กรก้าวหน้าไปในทางที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ ในกระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารแต่ละคนอาจใช้วิธีการที่ต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพเฉพาะตัว (เชมมารี รักชูชีพ, 2553) ความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งดีหรือไม่ดี แต่เป็นพลังสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งผลลัพธ์ของการแก้ปัญหาความขัดแย้งจะขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหาร หากใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสมจะทำให้บรรยากาศในองค์กรเต็มไปด้วยการแข่งขันคุกคาม และความไม่เชื่อใจซึ่งกันและกัน แต่หากใช้วิธีการที่เหมาะสมจะสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและการสนับสนุน ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปได้ การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่ท้าทาย ผู้บริหารต้องยอมรับและเรียนรู้ที่จะจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีสติและรอบคอบ การใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์และสร้างบรรยากาศของความร่วมมือจะช่วยให้สถานศึกษามีประสิทธิผลและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้ความสำเร็จของการแก้ปัญหาความขัดแย้งจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการจัดการปัญหาและสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและสนับสนุนภายในองค์กร

การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นภารกิจที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ความขัดแย้งแม้เพียงเล็กน้อยสามารถลุกลามไปสู่ระดับองค์กรได้ หากไม่จัดการอย่างรอบคอบ ผู้บริหารจำเป็นต้อง

ยอมรับความขัดแย้งและหาวิธีการจัดการอย่างมีสติ โดยใช้ข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์สถานการณ์และการใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ การดำเนินการเช่นนี้จะช่วยให้สถานศึกษามีประสิทธิผลและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น หนึ่งในวิธีการบริหารความขัดแย้งที่ผู้บริหารนิยมใช้คือ แนวคิดของ Thomas & Kilmann ซึ่งจำแนกการบริหารความขัดแย้งออกเป็น 5 แบบ ได้แก่ 1) การเอาชนะ 2) การร่วมมือ 3) การประนีประนอม 4) การหลีกเลี่ยง 5) การยอมให้ (Thomas & Kilmann, 1987 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาภรณ์, 2540) การเลือกวิธีการที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับสถานการณ์และบริบทที่เกิดขึ้นในขณะนั้น ผู้บริหารที่สามารถบริหารจัดการความขัดแย้งได้ดีจะสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีทั้งหมด 143 โรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้เกิดการศึกษาและไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ เนื่องจากมีภาระงานจำนวนมาก เช่น งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคลากร และงานบริหารทั่วไป การดำเนินงานเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องมีการแบ่งงาน ส่งผลให้ครูมีงานนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป จึงเกิดความกดดัน เช่น งานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถเฉพาะทาง แต่เนื่องจากไม่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้โดยตรง ทำให้เกิดความผิดพลาดในการจัดทำเอกสารเบิกจ่าย และครูปฏิบัติงานทำให้เกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา นอกจากนี้ การทำงานร่วมกันและการติดต่อประสานงานที่บุคลากรมาจากหลายพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันในด้านความคิด ค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ วัฒนธรรม และความต้องการ ส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการวางแผนทางและขับเคลื่อนสถานศึกษาตามนโยบายที่ตั้งไว้ ต้องพัฒนาตนเองและเข้าใจในปัญหาความขัดแย้ง ใช้หลักการบริหารในการแก้ไขปัญหาและจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ ผู้บริหารที่ดีจะสร้างความไว้วางใจจากบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้รับการแก้ไข และเปลี่ยนเป็นโอกาสที่ทำให้ครูและบุคลากรมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทุ่มเท เสียสละ กระตือรือร้น และมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2566)

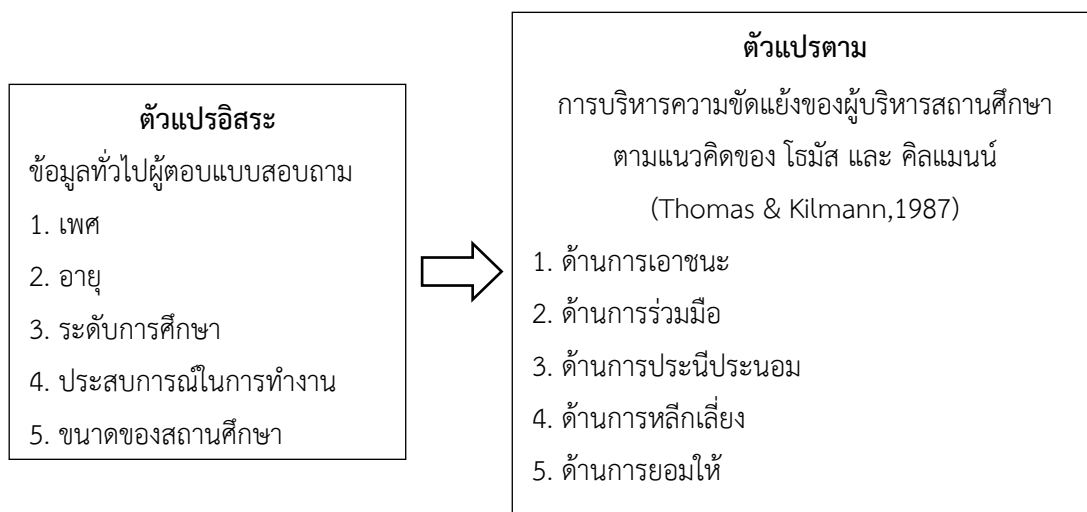
จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สนใจศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อจะนำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ มาเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในศตวรรษที่ 21 อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,826 คน
- 2.กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 328 คน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของยามานะ (Yamane) สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปรับแบบสอบถามมาจากรายงานวิจัยของ น้ำเพชร ชัยชมภู (2565) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 สอดคล้องกับเนื้อหาจำนวน 5 ด้านตามแนวคิดของโธมัสและคิลแมนน์ (Thomas & Kilmann, 1987 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540) จำนวน 50 ข้อดังนี้

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 1) ด้านการเอาชนะ | จำนวน 10 ข้อ |
| 2) ด้านการร่วมมือ | จำนวน 10 ข้อ |
| 3) ด้านการประนีประนอม | จำนวน 10 ข้อ |
| 4) ด้านการหลีกเลี่ยง | จำนวน 10 ข้อ |
| 5) ด้านการยอมให้ | จำนวน 10 ข้อ |

เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยกำหนดค่าของลำดับคะแนนดังนี้

- | | |
|---|---|
| 5 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่จะศึกษาทั้ง 5 ด้าน เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ น้ำเพชร ชัยชมภู (2565) แล้วนำมาเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อขอคำแนะนำและพิจารณาปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องกับเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และความชัดเจนในข้อคำถามเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (The Index of Item Objective Congruence: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยให้คะแนน ดังนี้
 - +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหาคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า .60 จะนำไปปรับปรุงหรือตัดทิ้ง ผลการตรวจสอบพบว่าข้อคำถามมีค่า IOC 0.67 – 1.00 ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ สามารถนำมาใช้ได้
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความสอดคล้องและได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนที่เป็นประชากรนอกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.944 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ได้
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ ทำการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เรียนถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 เพื่อนำส่งถึงครูในหน่วยงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย
2. ผู้ค้นคว้าอิสระนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google Form ถึงสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่าน my office ของสถานศึกษาที่ผู้ค้นคว้าอิสระปฏิบัติงานอยู่ เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ภายใน 5 วัน
3. ผู้ค้นคว้าอิสระรับคำตอบจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google Form รวบรวมกลับคืนมา จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล การค้นคว้าอิสระต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แปลผลตามเกณฑ์ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้
 - 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อย
 - 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-Test) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบายได้ตาราง
4. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) หากพบความแตกต่าง ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟต์ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 มีผลการวิจัยดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 พบว่าระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการบริหารความขัดแย้งที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมให้ รองลงมาคือ ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านประนีประนอม และด้านที่มีการบริหารความขัดแย้งที่ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการร่วมมือ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

ด้านที่	การบริหารความขัดแย้ง	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	ด้านการเอาชนะ	4.22	0.28	มาก
2	ด้านการร่วมมือ	4.16	0.22	มาก
3	ด้านการประนีประนอม	4.23	0.27	มาก
4	ด้านการหลีกเลี่ยง	4.23	0.24	มาก
5	ด้านการยอมให้	4.24	0.24	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 พบว่า ด้านที่มีการบริหารความขัดแย้งที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมให้ ($\bar{x} = 4.24$, $SD=0.24$) รองลงมาคือ ด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{x} = 4.23$, $SD= 0.24$) และด้านประนีประนอม ($\bar{x} = 4.23$, $SD=0.27$) และด้านที่มีการบริหารความขัดแย้งที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการร่วมมือ ($\bar{x} = 4.16$, $SD=0.22$)

2. การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาด สถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 พบว่า ส่วนใหญ่ มีระดับการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการบริหาร

ความขัดแย้งที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการยอมให้ รองลงมาคือ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการประนีประนอม และด้านการเอาชนะ และด้านที่มีการบริหารความขัดแย้งที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการร่วมมือ

2. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการเอาชนะ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงถึงเหตุผลให้ครูเห็นว่าวิธีการแก้ไขปัญหานั้นถูกต้อง รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินวิธีการที่แตกต่างหลากหลายตามอำนาจหน้าที่ของตนในการแก้ไขปัญหา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการอ้างระเบียบ กฎเกณฑ์แก่ครู เพื่อจะให้ตนได้ประโยชน์และได้ชัยชนะในที่สุด

3. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่แตกต่างหลากหลายและเปิดเผย รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกันกันในการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งในสถานศึกษา

4. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการประนีประนอม โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความพยายามหาจุดกึ่งกลางระหว่างความคิดเห็นของตนเองกับความเห็นของครู รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความพยายามให้ครู มีการตกลงกันเพื่อให้เกิดความประนีประนอมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความพยายามทำให้ การได้เปรียบเสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม

5. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการหลีกเลี่ยง โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการขอความช่วยเหลือจากครูให้มาช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามหลีกเลี่ยงการอภิปรายปัญหาโดยตรงไปตรงมา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามักจะขยาดเวลาออกไปก่อนในการแก้ไขปัญหาจนกว่าจะมีเวลาคิดอย่างรอบคอบ

6. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการยอมให้ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเจรจาต่อรองและพยายามที่จะนึกถึงความต้องการหรือความพึงพอใจของครู

รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีรักษาน้ำใจของครูเพื่อรักษาสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนึกถึงความพึงพอใจของครูในการเจรจาต่อรองการบริหารงานเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการเอาชนะ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทน์ภัส แซ่มเงิน (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเขมิกา ยินขุนทด (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 สุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งหาเหตุผลในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ มีใช้วิธีการที่หลากหลายตามอำนาจหน้าที่ของตน ในการแก้ไขปัญหา อธิบายให้ครูเห็นว่าวิธีการแก้ไขปัญหาของตนเองถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งใช้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นของตนเองกับปัญหาที่เกิดขึ้น มีการใช้วิธีการต่าง ๆ จูงใจให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับความคิดเห็นของตนเอง สอดคล้องกับ จีราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562) ได้กล่าวว่า การเอาชนะ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการกับความขัดแย้งโดยให้ผู้อื่นดำเนินการตามกฎหมาย กฎระเบียบ วิธีการและคำสั่งที่ผู้บริหารยึดถือปฏิบัติเท่านั้นโดยไม่ใช้อำนาจสั่งการตามอำนาจที่มีอยู่ ไม่ให้มีการโต้แย้งและไม่สนใจความต้องการและความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 ด้านการร่วมมือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำเพชร ชัยชมภู (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรธายา เจษฎาภา (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่แตกต่างหลากหลายและเปิดเผย มีแสวงหาความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากครูอยู่เสมอในการแก้ไขปัญหาและผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลาย ให้บุคลากรมาทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ รุ่งนภา กระสังข์ (2559) ได้กล่าวไว้ การร่วมมือหมายถึงกระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการสำรวจและพิจารณาปัญหาอย่างเปิดเผย โดยการหาทางเลือกที่

สร้างสรรค์และรวบรวมความคิดที่ดีจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับและมีมติเป็นเอกฉันท์ นอกจากนี้การร่วมมือยังช่วยจัดต้นเหตุปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นในอนาคต ประสานความรู้สึกที่ดีระหว่างบุคคล และทดสอบจุดยืนของตนเองเพื่อเข้าใจผู้อื่น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความพอใจทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น

1.3 ด้านการประนีประนอม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรกานต์ วงศ์ลังกา (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา ศรีงมี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูเข้าจัดการเจรจาไกล่เกลี่ยยุติปัญหาและตกลงกันเพื่อประนีประนอมปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมให้ครูได้ในสิ่งที่ต้องการเมื่อมีการร้องขอ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามหาจุดกึ่งกลางระหว่างความคิดเห็นของตนเองกับความเห็นของครู สอดคล้องกับ ณัฐณิการ์ แก้วสุธา (2563) ได้กล่าวว่า การประนีประนอม หมายถึง ผู้บริหารยินยอรับฟังข้อขัดแย้งของคู่กรณีมาพิจารณา ถอยกันคนละก้าวและพบกันครึ่งทาง ใช้หลักการเจรจาต่อรองและใช้วิธีไกล่เกลี่ยพยายามประนีประนอมยอมเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ มีการพบปะหารือการเพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน

1.4 ด้านการหลีกเลี่ยง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของประกายกาญจน์ แดงมาดี (2559) ได้ศึกษา การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพงษ์ จอมพระ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามักจะขยายเวลาออกไปก่อนในการแก้ไขปัญหาจนกว่าจะมีเวลาคิดอย่างรอบคอบ ผู้บริหารสถานศึกษามีพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่การโต้แย้ง มีการแก้ปัญหาเท่าที่จำเป็นเพื่อหลีกเลี่ยงความตึงเครียด หลีกเลี่ยงการอภิปรายปัญหาอย่างตรงไปตรงมาพยายามลดความขัดแย้งโดยไม่นำมาเป็นที่วิตกกังวล และมีการมอบหมายให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับผิดชอบแทนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับอนุสรฯ สิงห์โต (2561) ได้กล่าวว่า การหลีกเลี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการกับความขัดแย้งโดยยอมรับว่าปัญหา แต่มีความคิดเห็นว่าความขัดแย้งนั้น เป็นเรื่องเล็กน้อยจึงเพิกเฉยกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่เกี่ยวข้องไม่ได้แย้งโดยเชื่อว่าความขัดแย้งจะลดลงเมื่อเวลาผ่านไป

1.5 ด้านการยอมให้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำเพชร ชัยชมภู (2565) ได้ศึกษา การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุรินทร์ไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ นุ่มฤทธิ์ (2560)

ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการเจรจาต่อรอง และพยายามที่จะนึกถึงความต้องการหรือความพึงพอใจของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ใช้วิธีการแก้ไขปัญหามากกว่าไม่ทำร้ายจิตใจหรือทำให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมเสียสละในบางสิ่ง บางอย่างเพื่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานน้อยที่สุด มีความพยายามรักษาน้ำใจของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อรักษาสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ จีราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562) ได้กล่าวว่า การยอมให้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการกับความขัดแย้งด้วยการยอมเสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อที่จะให้ผู้อื่นบรรลุความต้องการ โดยยอมสละเป้าหมายของตนเอง เพื่อต้องการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล เป็นการเอาใจผู้อื่น เป็นผู้เสียสละปล่อยให้ผู้อื่นดำเนินการไปตามที่ต้องการ สรุปการทำ ความเข้าใจแนวโน้มการจัดการความขัดแย้งภายใต้กรอบของ Thomas-Kilmann ไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรรับรู้ พฤติกรรมที่แท้จริงของบุคลากร แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการออกแบบแนวทางการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้ สามารถบริหารความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาด สถานศึกษา พบว่าภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่าครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ภาพรวมไม่แตกต่าง สอดคล้อง กับงานวิจัยของ จีรกันต์ วงศ์ลังกา (2565) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

2.2 เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่าครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ภาพรวมไม่แตกต่าง สอดคล้อง กับงานวิจัยของอภิชาติ เบิกประโคน (2561) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งใน โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ น้ำเพชร ชัยชมภู (2565) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภาณต์ วงศ์ลังกา (2565) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ นุ่มฤทธิ์ (2560) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชานนท์ เทียมทะนง (2564) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสร่า ศรีบุญกุล (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลจากการศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผู้บริหารควรปฏิบัติให้มากขึ้น ดังนี้

1. ด้านการเอาชนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการอ้าระเปียบ กฎเกณฑ์แก่ครู เพื่อจะให้ตนได้ประโยชน์และได้ชัยชนะในที่สุด
2. ด้านการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูร่วมกันในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา
3. ด้านการประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความพยายามทำให้ การได้เปรียบเสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม
4. ด้านการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรขยายเวลาออกไปก่อนในการแก้ไขปัญหานั้นกว่าจะมีเวลาคิดอย่างรอบคอบ
5. ด้านการยอมให้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนึกถึงความพึงพอใจของครูในการเจรจาต่อรองการบริหารงานเสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 เป็นในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารความขัดแย้งของบุคคลให้เป็นไปตามความเหมาะสมและเต็มศักยภาพ
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำกับการบริหารความขัดแย้ง
3. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความขัดแย้งของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- เขมมารี รักชูชีพ. (2553). *ทฤษฎีองค์การ*. ทริปเพิล กรุ๊ป
- เขมิกา ยินขุนทด. (2561). *การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- จิรกันต์ วงศ์ลังกา. (2565). *การบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา. ฐานข้อมูลคลังปัญญา มหาวิทยาลัยพะเยา.

- จิราลักษณ์ วงษ์แก้ว. (2562). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ธนพงษ์ จอมพระ. (2564). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19(85), 110-120.
- นันทน์ภัส แหม่มเงิน. (2559). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ. นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- น้ำเพชร ชัยชมภู. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นิรุธา ยาเจษฎา. (2566). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุษบา สุธีธร. (2560). ความขัดแย้งและการคลี่คลายความขัดแย้งระหว่างบุคคล. วารสารนักบริหาร, 37(1), 54-67.
- ประกายกาญจน์ แดงมาตี. (2559). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม). วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(2), 83-96.
- วิชานนท์ เทียมทะนง. (2564). พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุพัตรา ศรีงมี. (2561). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชาติ เปิกประโคน (2561). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิสร่า ศรีบุญกุล (2565) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(42), 265-275.

อำนาจ นุ่มฤทธิ์. (2560). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

