



วารสารนิติรัฐ

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย: วารสารนิติรัฐ
ภาษาอังกฤษ: Legal State Journal
เว็บไซต์: <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ>

วัตถุประสงค์

วารสารนิติรัฐจัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยด้านนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการศึกษ

ขอบเขต

วารสารนิติรัฐจะตีพิมพ์บทความวิชาการและบทความวิจัยที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในสาขาวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการศึกษ

กำหนดเผยแพร่ฉบับออนไลน์

ตีพิมพ์ปีละ 4 ฉบับ ประกอบด้วย ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม – มีนาคม) ฉบับที่ 2 (เดือนเมษายน – มิถุนายน) ฉบับที่ 3 (เดือนกรกฎาคม – กันยายน) และฉบับที่ 4 (เดือนตุลาคม – ธันวาคม) บนเว็บไซต์ <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ>

นโยบาย

- บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายสถาบัน จำนวน 3 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่ทราบข้อมูลของผู้นิพนธ์ (Double-Blinded Peer Review)
- บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องไม่เคยได้รับการตีพิมพ์มาก่อนหรืออยู่ในระหว่างขั้นตอนการพิจารณาจากวารสารหรือแหล่งเผยแพร่อื่นใด
- บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารเป็นความคิดเห็นและความรับผิดชอบของผู้นิพนธ์ ไม่เกี่ยวข้องกับสำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์
- บรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาและตัดสินใจการตีพิมพ์บทความในวารสาร

คำชี้แจงสิทธิส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ

เจ้าของ

สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์
76 หมู่ 6 ตำบลหนองสูงเหนือ อำเภอมั่นนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000, ประเทศไทย
อีเมล: legalstatejournal@gmail.com
เว็บไซต์: <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ>

กองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.เรีงรณ ล้อมลาย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย
Assoc. Prof. Dr. Roengron Lormlai, Ramkhamhaeng University, Thailand

บรรณาธิการ

ดร.กัญจนรัตน์ ศรีเพชรสุพรรณ, สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์, ประเทศไทย
Dr. Kanchanarat Sripetsuphan, Kanchanarat Law Office, Thailand

รองบรรณาธิการ

นายปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ, สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์, ประเทศไทย
Mr. Panya Sripetsuphan, Kanchanarat Law Office, Thailand

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์, มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ประเทศไทย
Assoc. Prof. Dr. Suwat Viwattananon, Pathum Thani University, Thailand

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ชนา ศรีบุญยพชรรัฐ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ประเทศไทย
Asst. Prof. Dr. Pimchana Sriboonyaponrat, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

ดร.ชนาธิป ชินะนาวิน, ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา, ประเทศไทย
Dr. Chanathip Chinanawin, Judge in the Research Division of the Supreme Court, Thailand

ดร.ฐานันท์ หาญเกียรติวงศ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, ประเทศไทย
Dr. Thanarin Harnkiattiwong, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

น.ส.เปรมใจ เกียงเอีย, สำนักงานกฎหมายอภิบุญ, ประเทศไทย
Ms. Premjai Kearng-ear, Apiboon Law, Thailand

การเผยแพร่ฉบับออนไลน์

เผยแพร่บนเว็บไซต์ <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ>

ติดต่อ

สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์
76 หมู่ 6 ตำบลหนองงูเห่า อำเภอมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000, ประเทศไทย
อีเมล: legalstatejournal@gmail.com
เว็บไซต์: <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ>

บทบรรณาธิการ

วารสารนิติรัฐ (Legal State Journal) ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มีนาคม 2567) ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ฉบับออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 5 บทความ ได้แก่ (1) การพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขต จังหวัดอุดรธานี (2) การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (3) การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงาน กิจกรรมนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง (4) องค์การแห่งความสุขใน สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก และ (5) คุณลักษณะการเป็น ผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ในนามบรรณาธิการวารสารนิติรัฐ ขอขอบคุณผู้พิมพ์ทุกท่านที่ได้ให้ความสนใจส่งบทความเข้าสู่กระบวนการ พิจารณาตามหลักเกณฑ์ของวารสาร และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความที่ได้เอาใจใส่ในการให้ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมในด้านเนื้อหาที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้พิมพ์ ซึ่งทำให้ผู้พิมพ์สามารถปรับปรุงและแก้ไขบทความให้มีคุณภาพมาก ยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการผู้สนใจทั่วไปในการนำไปอ้างอิงได้ อนึ่งหากนักวิชาการผู้สนใจทั่วไปสนใจที่จะตีพิมพ์ เผยแพร่บทความวิชาการและบทความวิจัย สามารถส่งบทความได้บนเว็บไซต์ <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ> เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ต่อไป

ดร.กัญจน์รัตน์ ศรีเพชรสุพรรณ

บรรณาธิการวารสารนิติรัฐ

สารบัญ

บทความวิจัย

การพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ทฟาร์ม ในเขตจังหวัดอุดรธานี.....	1
บุญเพ็ง สิทธิวงษา	
การศึกษบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	13
น้ำฝน จันทนะ	
การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง.....	25
ศราลักษณ์ เรืองน้อย	
องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก.....	36
พัชรนิรวรรณ ศิริภูมิ, ชนมณี ศิลาณุกิจ	
คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.....	48
รุ่งฤทัย เชียงทา, ชนมณี ศิลาณุกิจ	

การพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ทฟาร์ม ในเขตจังหวัดอุดรธานี

บุญเพ็ง สิทธิวงษา¹

วันที่รับบทความ: 29 พฤศจิกายน 2566

วันแก้ไขบทความ: 16 ธันวาคม 2566

วันที่ตอบรับบทความ: 28 ธันวาคม 2566

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และ (3) แนวทางการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ทฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เกษตรกรผู้เลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ทฟาร์มในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 397 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ทฟาร์มในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 20 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า (1) การพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยโดยรวมทุกด้าน (Y) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการกำหนดผลิตภัณฑ์ของสมาชิกกลุ่ม (X_2) การถ่ายทอดความรู้ (X_6) การแลกเปลี่ยนความรู้ (X_4) โดยทั้ง 3 ปัจจัยดังกล่าวสามารถทำนายได้ร้อยละ 9.48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ควรกำหนดกิจกรรมความสอดคล้องกับเนื้อหา สามารถนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ด้วยการประยุกต์ใช้และนำเทคโนโลยีเข้ามาพัฒนา กับศาสตร์ต่าง ๆ โดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผสมผสานกับนวัตกรรมสมัยใหม่ กำหนดและสร้างรูปแบบโดยการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดทุนทางสังคมทุกระดับ รวมทั้งให้หน่วยงานภาครัฐหรือภาคีเครือข่ายจัดวิทยากรหรือปราชญ์ชาวบ้านเข้ามาอบรมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เกิดศูนย์การเรียนรู้และนำมาปรับใช้ในชุมชน

คำสำคัญ: การพัฒนาอาชีพ; ภูมิปัญญาท้องถิ่น; การเลี้ยงไก่พื้นบ้าน; สมาร์ทฟาร์ม

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: boonpeng.sit@neu.ac.th

Career Development and Promotion of Local Wisdom in Raising Local Chickens Using Smart Farms in Udon Thani Province

Boonpeng Sittivongsa¹

Received: November 29, 2023

Revised: December 16, 2023

Accepted: December 28, 2023

Abstract

This research article aims to study (1) career development and promotion of local wisdom, (2) factors affecting career development and promotion of local wisdom, and (3) guidelines for career development and promotion of local wisdom in raising local chickens using smart farms in Udon Thani Province. This research is both quantitative and qualitative research. The tools used in the research were questionnaires and interview form. The sample group consisted of 397 local chicken farmers using smart farms in Udon Thani Province and Key informants include 20 people involved in raising local chicken using smart farms in Udon Thani Province. Statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. In-depth interview data were used for content analysis. Findings are as follows: (1) Overall career development and promotion of local wisdom in all aspects is at a moderate level. (2) All factors (Y) are directly influenced by group members' product determination (X_2), knowledge transfer (X_6), knowledge exchange (X_4). All three factors were able to predict 9.48% at the statistic significant level of .05. (3) Activities should be specified in accordance with the content in order to use knowledge to develop new knowledge by applying and bringing in technology to develop various sciences, such as using the Sufficiency Economy Philosophy combined with modern innovation. Define and create a model by developing learning resources for career development and promoting local wisdom to create social capital at all levels. Including government agencies or network partners arranging lecturers or local philosophers to train and develop learning resources to create learning centers and apply them in the community.

Keywords: Career Development; Local Wisdom; Raising Local Chicken; Smart Farm

Type of Article: Research Article

¹Master of Arts Program in Public and Private Management, Northeastern University
Nai Mueang, Mueang Khon Kaen, Khon Kaen 40000, Thailand
Corresponding Author Email: boonpeng.sit@neu.ac.th

บทนำ

อาหารถือเป็นอีกปัจจัยที่ทุกคนจะต้องรับประทานเพื่อการดำรงชีวิต ซึ่งแต่เดิมในยุคที่บริการจัดส่งอาหารและอินเทอร์เน็ตยังไม่แพร่หลาย ผู้บริโภคเคยเคยกับการรับประทานอาหารที่ร้านอาหารที่สามารถส่งและนั่งรับประทานได้ โดยร้านอาหารที่สามารถนั่งรับประทานที่ร้านได้ในประเทศไทยสามารถแบ่งออกได้หลายประเภท ทั้งร้านอาหารรายย่อย ร้านอาหารทั่วไป ส่วนมากเป็นร้านอาหารที่เป็นอาหารที่คนไทยคุ้นเคย ร้านอาหารต่างประเทศและร้านอาหารหรู ร้านอาหารประเภทนี้มีทั้งที่เป็นแบรนด์จากต่างประเทศและคนไทยเป็นเจ้าของธุรกิจ ร้านอาหารเป็นธุรกิจบริการที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศด้วยมูลค่าหมุนเวียนที่ไม่ต่ำกว่า 4 แสนล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 4.7 ของภาคบริการทั้งหมดของผลิตภัณฑ์มวลรวมตั้งแต่ในปี 2563 เป็นต้นมา (ลักขิณ ยอดแคล้ว, 2565) โดยลำดับอาหารต่างประเทศที่คนไทยนิยมรับประทาน 5 อันดับแรก ได้แก่ อาหารญี่ปุ่น อาหารจีน อาหารอเมริกัน อาหารเวียดนาม อาหารอิตาเลียน ตามลำดับ และร้านอาหารประเภทบริการด่วน ร้านอาหารประเภทนี้กว่าร้อยละ 90 จะเป็นธุรกิจเฟรนไชส์ประเภทฟาสต์ฟู้ด แต่ด้วยรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปต้องการความรวดเร็วและสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ผู้บริโภคเลือกที่จะอยู่บ้านรับประทานอาหารและเลือกใช้บริการสั่งอาหารแบบเดลิเวอรี่มากยิ่งขึ้น ประกอบกับการใช้บริการร้านอาหารส่วนมากจะใช้บริการในช่วงเวลากลางวัน ช่วงเย็น และเทศกาลต่าง ๆ ซึ่งการให้บริการที่หน้าร้านเพียงอย่างเดียวทำให้ร้านอาหารไม่สามารถให้บริการได้อย่างเต็มศักยภาพ (ณัฐศาสตร์ ปัญญาณะ และวัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ, 2562) อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันการเลี้ยงไก่พื้นบ้านเป็นที่ได้รับความนิยมทั้งตลาดในประเทศและตลาดต่างประเทศ ความนิยมของไก่พื้นบ้านนั้นแยกออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ การเลี้ยงในลักษณะไก่สวยงามเชิงอนุรักษ์ การเลี้ยงไว้เพื่อกีฬาชนไก่ และการเลี้ยงจำหน่ายและบริโภคเนื้อไก่บ้าน โดยลักษณะเด่นของไก่พื้นบ้าน คือ การเลี้ยงแบบปล่อยตามธรรมชาติ ซึ่งนับว่าเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับกระแสอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้ไก่พื้นบ้านเป็นเศรษฐกิจชุมชนที่มีความยั่งยืนและมีอนาคตสดใส เป็นที่ไม่ควรมองข้าม จำนวนเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่พื้นบ้านทั้งหมดในประเทศ จำนวน 2,558,749 ครัวเรือน จำนวนไก่พื้นบ้านจำนวน 91,219,386 ตัว และข้อมูลเกษตรกรที่เลี้ยงไก่พื้นบ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 จังหวัด ได้แก่ เขตปศุสัตว์ที่ 3 จำนวน 616,966 ครัวเรือน เขตปศุสัตว์ที่ 4 จำนวน 585,235 ครัวเรือน และจำนวนไก่พื้นบ้านในเขตปศุสัตว์ที่ 3 จำนวน 25,162,642 ตัว และเขตปศุสัตว์ที่ 4 จำนวน 18,745,383 ตัว (สำนักงานปศุสัตว์เขต 6, 2561)

อินเทอร์เน็ตนับเป็นปัจจัยที่ 5 สำหรับคนในยุคปัจจุบันไปแล้ว จากเดิมการใช้คอมพิวเตอร์เพียงแคร์ับและส่งอีเมล แต่ปัจจุบันเทคโนโลยีได้ก้าวมาสู่โลกของ World Wide Web ที่ท่องไปได้ทุกที่ในช่วงอดีตแค่ปลายนิ้วสัมผัส เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ คอมพิวเตอร์ก็ฉลาดขึ้นเรื่อย ๆ ล่าสุดมีเทคโนโลยีใหม่ที่เรียกว่า อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่งเป็นยุคที่นำทุกอย่างเชื่อมเข้าหากันหมดด้วยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าแทบทุกอย่างกลายเป็น Smart Device อย่างสมบูรณ์แบบ (พิทักษ์ จิตรสำราญ, สุขสวัสดิ์ ภูมิรัฐฉิมลธิธิ และเทพฤทธิ์ บัณฑิตวัฒนาวรค์, 2560) มนุษย์สามารถพูดคุยกับอุปกรณ์และสิ่งต่าง ๆ นับล้านชิ้นผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องจักรในโรงงาน รถยนต์ เครื่องใช้ภายในบ้าน และอื่น ๆ อีกมากมายที่เข้ามาช่วยทำให้การใช้ชีวิตของคนเราเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้น สะดวกขึ้นและปลอดภัยยิ่งขึ้น ตัวอย่างการนำ IoT (Internet of Things) ไปใช้กับสรรพสิ่งแล้วเกิดประโยชน์ที่น่าสนใจ เช่น ฟาร์มไก่ เปลี่ยนฟาร์มธรรมดาให้กลายเป็นฟาร์มอัจฉริยะ หรือสมาร์ทฟาร์ม (smart farm) และด้วยสถานการณ์ไก่พื้นบ้านในปี 2560-2565 ได้มีการจัดระเบียบควบคุมปริมาณการผลิตไก่พื้นบ้านให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ส่งผลให้ผู้เลี้ยงไก่พื้นบ้านเกรงว่าจะขาดแคลนไก่พื้นบ้าน เนื่องมาจากระบบการจัดการภายในฟาร์มและการควบคุมปัจจัยที่มีผลกระทบกับแม่พันธุ์และพ่อพันธุ์ไก่พื้นบ้าน ทั้งเรื่องอาหารและเรื่องการรักษาคุณภาพของฟาร์มต่ำ ทำให้พ่อพันธุ์และแม่พันธุ์ไก่พื้นบ้านไม่สมบูรณ์ ผลผลิตไก่พื้นบ้านที่น้อยลงเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่พื้นบ้านก็มีรายได้ลดลงตามไปด้วย ทำให้เกษตรกรได้รับความเดือดร้อน เกษตรกรที่ทำธุรกิจฟาร์มไก่พื้นบ้านจะต้องมีการพัฒนาระบบการจัดการฟาร์มไก่พื้นบ้านให้ดีขึ้น (วิษณุ ช้างเนียม, 2562)

สถานการณ์ในปัจจุบันการใช้พลังงานไฟฟ้าที่เพิ่มมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันแหล่งเชื้อเพลิงที่ใช้ในการผลิตไฟฟ้านั้นกลับลดน้อยลง จึงทำให้หลายฝ่ายตระหนักถึงการใช้อย่างประหยัดและคุ้มค่า จากธรรมชาติเพื่อมาใช้ในการผลิตกระแสไฟฟ้า เช่น พลังงานน้ำ พลังงานลม รวมถึงพลังงานแสงอาทิตย์ ซึ่งพลังงานเหล่านี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากมาย โดยที่พลังงานเหล่านี้ยังคงอยู่ ไม่ได้สูญหายไปดังพลังงานอื่น ๆ อย่างเช่น พลังงานที่เกิดจากน้ำมัน ดังนั้น จึงได้มีการคิดนำพลังงานข้างต้นมาใช้ผลิตกระแสไฟฟ้าแทนพลังงานน้ำมันที่กำลังจะหมดไป (ประภากร ธาราฉาย, 2560) ในกรณีนี้ได้ตระหนักถึงความสำคัญในจุดนี้ จึงผลักดันให้มีการคิดค้นและสร้างสิ่งขึ้นมา โดยจะใช้ประโยชน์จากพลังงานธรรมชาติที่ได้กล่าวถึงข้างต้นมาแล้ว คือ พลังงานแสงอาทิตย์มาผลิตกระแสไฟฟ้านั่นเอง และเนื่องด้วยผลกระทบจากการที่แหล่งเชื้อเพลิงที่ใช้ในกระบวนการผลิตพลังงานไฟฟ้านั้นมีน้อยลง ก็อาจจะทำให้ค่าไฟฟ้านั้นเพิ่มขึ้น แต่ถ้าสามารถหาแหล่งพลังงานใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่ได้ก็จะสามารถแก้ไขปัญหาที่กล่าวมาได้ พลังงานที่ได้จากแสงอาทิตย์นั้นจะขึ้นอยู่กับความเข้มของแสงและอุณหภูมิเพื่อให้ได้พลังงานสูงสุดในแต่ละวัน (เฉลิมชัย สังข์มณฑล, 2551) การวิจัยนี้จึงเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนาอาชีพการเพาะเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์ม ผักอบรมการเพาะเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์ม พัฒนาศูนย์การเรียนรู้และศูนย์สาธิตการเพาะเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์ม และติดตามและแนะนำกลุ่มเกษตรกรเพาะเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มโดยใช้พลังงานแสงอาทิตย์มาผลิตกระแสไฟฟ้า (ปวันนพัลลภ ศรีทรงเมือง, ชาญณรงค์ ศรีทรงเมือง, สุนนา บุษบก, ชุตติกานต์ หอมทรัพย์ และศุภาภรณ์ คงสมแสง, 2563)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี เพื่อพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มแก่ราษฎรในเขตจังหวัดอุดรธานีให้เกิดอาชีพที่ยั่งยืน ส่งเสริมความรู้และทักษะด้านการเพาะเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์ม สามารถนำความรู้ไปต่อยอดให้เกษตรกรผู้เลี้ยงไก่พื้นบ้านมีความเข้มแข็ง เป็นศูนย์การเรียนรู้และศูนย์สาธิตการเพาะเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์ม เพื่อเพิ่มมูลค่าทางการตลาดให้กับเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่พื้นบ้าน ร่วมแก้ไขปัญหาอาชีพและติดตามให้คำแนะนำการดำเนินงานการเพาะเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มที่จะช่วยขับเคลื่อนสังคมและชุมชนให้หลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของชุมชนในประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

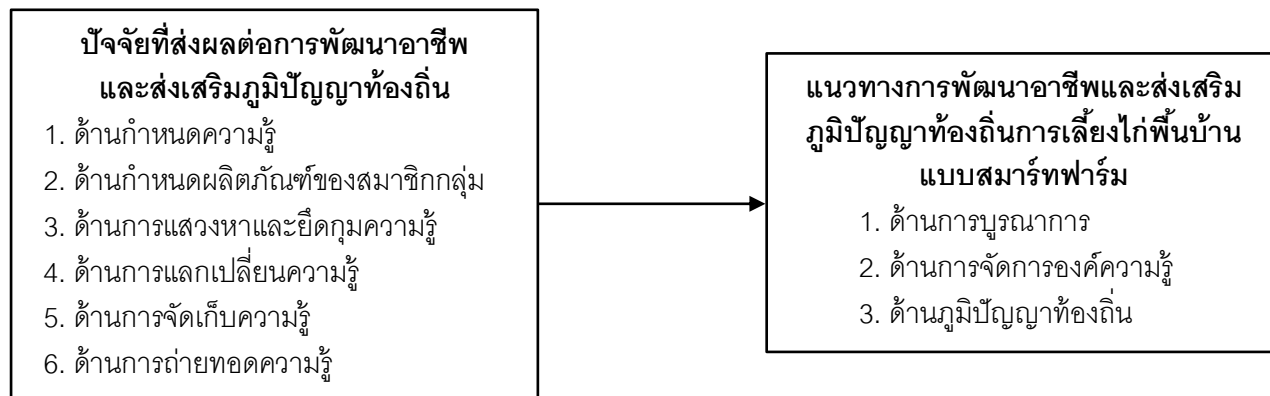
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มจากนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยสังเคราะห์จากการศึกษาของ ธงชัย พาบุ (2552), วีรพงศ์ แก่นอินทร์ (2555), ภัทรดนัย พิริยะธนภัทร (2558), เสกสรรค์ ปิวศิริศักดิ์ (2562), Nonaka and Takeuchi (1995) พบตัวแปรที่สามารถนำมาศึกษาได้ ดังนี้ (1) การพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ การบูรณาการ การจัดการองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ กำหนดความรู้

กำหนดผลิตภัณธ์ของสมาชิกกลุ่ม การแสวงหาและยึดกุมความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดเก็บความรู้ การถ่ายทอดความรู้ และ (3) แนวทางการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ การบูรณาการ การจัดการองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (เชิงปริมาณ) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เกษตรกรผู้เลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 50,750 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เกษตรกรผู้เลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 50,750 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมากมีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วน ครอบคลุมและคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตร Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นราษฎรในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 397 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (เชิงคุณภาพ) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง แยกออกเป็น 2 กลุ่ม ๆ 10 คน รวมจำนวน 20 คน โดยพิจารณาจากผู้ที่สามารถให้ข้อมูล องค์ความรู้ ความเป็นมา สภาพปัจจุบัน และแนวทางการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (เชิงปริมาณ) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการวิจัยตามกรอบแนวคิดของตัวแปรต้นและตัวแปรตามของการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (เชิงคุณภาพ) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการวิจัยตามกรอบแนวคิดของตัวแปรตามของแนวทางการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี แบ่งออกเป็น 1 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวแนวทางการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี เป็นคำถามประเภทสัมภาษณ์เชิงลึกในภาคสนาม

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม (2) กำหนดขอบเขตของคำถาม และโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนอที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ (3) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง และ (4) ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ จำนวน 40 คน กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในเขตจังหวัดหนองคาย จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Cronbach จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

3.2 การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมวิเคราะห์เป็นข้อมูลคำถามเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบในเรื่องแนวทางการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี (2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวางโครงสร้างแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และขอคำแนะนำจากที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ในประเด็นและเนื้อหาในแบบสัมภาษณ์ยิ่งขึ้น (3) พัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้น และใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริงที่จะนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในลำดับต่อไป และ (4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วนำเสนอให้ที่ปรึกษาและนำไปปฏิบัติในภาคสนามต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล (เชิงปริมาณ) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างในเขตจังหวัดอุดรธานี จำนวน 397 ชุด หลังจากนั้นรวบรวมแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล (เชิงคุณภาพ) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงานเพื่อขออนุญาตกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์พูดคุยอย่าง

เป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่ โดยแยกเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละ 10 คน รวมจำนวน 20 คน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริงที่จะนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล (เชิงปริมาณ) หลังจากผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล (เชิงคุณภาพ) หลังจากผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือกและจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (เชิงปริมาณ) ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือกและจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล (เชิงคุณภาพ) สรุปขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

(1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือกและจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

(2) การวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาเป็นกรอบแนวคิด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสรุปความ การตีความ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี (ดูตาราง 1 และตาราง 2)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี ตัวแปรตาม โดยรวมทุกด้าน

(n = 397)			
ระดับการพัฒนาศีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์ม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการบูรณาการ	3.05	0.31	ปานกลาง
2. ด้านการจัดการองค์ความรู้	3.03	0.33	ปานกลาง
3. ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.09	0.26	ปานกลาง
รวม	3.06	0.26	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า การพัฒนาศีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี ตัวแปรตาม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 0.26$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.26$) ด้านการบูรณาการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, $SD = 0.31$) และด้านการจัดการองค์ความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.33$) ตามลำดับ

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัด ตัวแปรต้น โดยรวมทุกด้าน

(n = 397)			
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์ม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการกำหนดความรู้	3.01	0.29	ปานกลาง
2. ด้านการกำหนดผลิตภัณฑ์ของสมาชิกกลุ่ม	3.13	0.12	ปานกลาง
3. ด้านการแสวงหาและยึดกุมความรู้	3.11	0.47	ปานกลาง
4. ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้	2.75	0.23	ปานกลาง
5. ด้านการจัดเก็บความรู้ในตัวบุคคล	3.06	0.23	ปานกลาง
6. ด้านการถ่ายทอดความรู้	3.02	0.56	ปานกลาง
รวม	3.08	0.22	ปานกลาง

จากตาราง 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี ตัวแปรต้น โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, $SD = 0.22$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการกำหนดผลิตภัณฑ์ของสมาชิกกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, $SD = 0.12$) ด้านการแสวงหาและยึดกุมความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.47$) ด้านการจัดเก็บความรู้ในตัวบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 0.23$) ด้านการถ่ายทอดความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.56$) ด้านการกำหนดความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 0.29$) และด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, $SD = 0.23$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

สรุปผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นลำดับขั้นตอนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี

Dep.V	Indep.V	R^2	F	Reg.Coefficient		t-value	Sig.
				B	Beta		
การบูรณาการ (Y ₁)	•ด้านการกำหนดผลิตภัณฑ์ของสมาชิกกลุ่ม (X ₂)	0.978	9.56*	.503	0.200	3.34*	.000
	•ด้านการจัดเก็บความรู้ในตัวบุคคล (X ₅)			.111	0.082	7.77	.000
	•ด้านการแสวงหาและยึดกุมความรู้ (X ₃)			.084	0.126	6.18	.000
	•ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ (X ₄)			.153	-.138	-1.85	.000
การจัดการองค์ความรู้ (Y ₂)	•ด้านการถ่ายทอดความรู้ (X ₆)	0.992	569.62*	1.283	1.845	6.45*	.000
	•ด้านการกำหนดผลิตภัณฑ์ของสมาชิกกลุ่ม (X ₂)			.992	0.375	1.07	.000
	•ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ (X ₄)			-.215	-.184	3.71	.000
	•ด้านการกำหนดความรู้ (X ₁)			-.836	-.734	-1.65	.000
ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Y ₃)	•ด้านการแสวงหาและยึดกุมความรู้ (X ₃)	0.944	86.830*	.848	1.502	7.08*	.000
	•ด้านการกำหนดความรู้ (X ₁)			.759	0.831	3.90	.000
	•ด้านการถ่ายทอดความรู้ (X ₆)			-.902	-1.615	-2.58	.000
โดยรวมทุกด้าน (Y)	•ด้านการกำหนดผลิตภัณฑ์ของสมาชิกกลุ่ม (X ₂)	0.948	37.189*	.641	0.301	4.29*	.000
	•ด้านการถ่ายทอดความรู้ (X ₆)			.287	0.512	3.58	.000
	•ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ (X ₄)			-.115	-.122	-1.61	.000

*P < .05

จากตาราง 3 สรุปผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นลำดับขั้นตอน (stepwise multiple regression correlation coefficient) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ตฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 การบูรณาการ (Y₁) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการกำหนดผลิตภัณฑ์ของสมาชิกกลุ่ม (X₂) การจัดเก็บความรู้ในตัวบุคคล (X₅) การแสวงหาและยึดกุมความรู้ (X₃) และการแลกเปลี่ยนความรู้ (X₄) โดยทั้ง 4 ปัจจัยสามารถทำนายการบูรณาการปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ร้อยละ 9.78 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Y_1 = 0.200X_2 + 0.082X_5 + 0.126X_3 + -.138X_4$

2.2 การจัดการองค์ความรู้ (Y₂) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการถ่ายทอดความรู้ (X₆) การกำหนดผลิตภัณฑ์ของสมาชิกกลุ่ม (X₂) การแลกเปลี่ยนความรู้ (X₄) และการกำหนดความรู้ (X₁) โดยทั้ง 4 ปัจจัยสามารถทำนายการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ร้อยละ 9.92 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Y_2 = 1.845X_6 + 0.375X_2 + -.184X_4 + -.734X_1$

2.3 ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Y₃) ได้รับอิทธิพลจากทางตรงจากการแสวงหาและยึดกุมความรู้ (X₃) การกำหนดความรู้ (X₁) และการถ่ายทอดความรู้ (X₆) โดยทั้ง 3 ปัจจัยสามารถทำนายภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา

อาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ร้อยละ 9.44 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Y_3 = 1.502X_3 + 0.831X_1 + -1.615X_6$

2.4 โดยรวมทุกด้าน (Y) ได้รับอิทธิพลจากทางตรงจากการกำหนดผลิตภัณฑ์ของสมาชิกกลุ่ม (X_2) การถ่ายทอดความรู้ (X_6) การแลกเปลี่ยนความรู้ (X_4) โดยทั้ง 3 ปัจจัยสามารถทำนายโดยรวมทุกด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ร้อยละ 9.48 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Y_3 = 0.301X_2 + 0.512X_6 + -.122X_4$

3. แนวทางการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ทฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ทฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี ควรกำหนดกิจกรรมความสอดคล้องกับเนื้อหา สามารถนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ด้วยการประยุกต์ใช้และนำเทคโนโลยีเข้ามาพัฒนากับศาสตร์ต่าง ๆ โดยการใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผสมผสานกับนวัตกรรมสมัยใหม่ กำหนดและสร้างรูปแบบ วางกรอบโครงสร้างกับชุมชนในการพัฒนาอาชีพให้กับชุมชนตามหลักทฤษฎีต่าง ๆ จัดระบบการจัดการความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ ข้อมูล เอกสาร ระบบฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ สรุปผลไว้ในรูปแบบของแฟ้มสะสมและฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ กลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือความรู้ให้ชัดเจนเป็นปัจจุบัน ส่งเสริมพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมในชุมชนและสังคมให้คงไว้ได้อย่างยั่งยืน พัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดทุนทางสังคมทุกระดับ หน่วยภาครัฐหรือภาคีเครือข่ายจัดวิทยากรหรือปราชญ์ชาวบ้านเข้ามาอบรมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เกิดศูนย์การเรียนรู้นำมาปรับใช้ในชุมชน

การอภิปรายผล

แนวทางการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นการเลี้ยงไก่พื้นบ้านแบบสมาร์ทฟาร์มในเขตจังหวัดอุดรธานี พบว่า ควรกำหนดกิจกรรมความสอดคล้องกับเนื้อหา เพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ด้วยการประยุกต์ใช้และนำเทคโนโลยีเข้ามาพัฒนากับศาสตร์ต่าง ๆ โดยการใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาผสมผสานกับนวัตกรรมสมัยใหม่ กำหนดและสร้างรูปแบบ วางกรอบโครงสร้างกับชุมชนในการพัฒนาอาชีพให้กับชุมชนตามหลักทฤษฎีต่าง ๆ จัดระบบการจัดการความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ ข้อมูล เอกสาร ระบบฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ สรุปผลไว้ในรูปแบบของแฟ้มสะสมและฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ กลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือความรู้ให้ชัดเจนเป็นปัจจุบัน ส่งเสริมพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมในชุมชนและสังคมให้คงไว้ได้อย่างยั่งยืน พัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดทุนทางสังคมทุกระดับ หน่วยภาครัฐหรือภาคีเครือข่ายจัดวิทยากรหรือปราชญ์ชาวบ้านเข้ามาอบรมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เกิดศูนย์การเรียนรู้นำมาปรับใช้ในชุมชน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ เฉลิมชัย หอมตา (2563) ที่พบว่า เครือข่ายเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่เนื้อโคราชมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีปัญหาด้านการตลาด ด้านแหล่งเงินทุน และด้านการป้องกันรักษาและควบคุมโรค ที่ควรจะต้องหาแนวทางแก้ไขด้วยการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเลี้ยงไก่เนื้อโคราชของเกษตรกรด้วยการให้ความรู้และสนับสนุนด้านการตลาด ความรู้การป้องกันและการรักษาโรค และความรู้ด้านการจัดการฟาร์ม เนื่องจากเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่เนื้อโคราชส่วนใหญ่อยู่ในวัยแรงงานเป็นเกษตรกรรายย่อย และมีขนาดพื้นที่ทางการเกษตรเหมาะสมกับการเลี้ยงไก่เนื้อโคราช หากได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตรงกับความต้องการและต่อเนื่องจะทำให้เกษตรกรได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพและพัฒนาตนเองเป็นเกษตรกรปราดเปรื่อง (smart farmer) และตอบโจทย์ความต้องการของประเทศไทย 4.0 ในอนาคตต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ให้นำหน่วยงานภาครัฐและภาคีเครือข่ายจัดการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่จะต้องยึดหลักการให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ควรสร้างความร่วมมือประสานงานกับทุก ๆ ฝ่าย โดยมีการยึดถือหลักการมีส่วนร่วมและความปลอดภัยในการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และต้องให้ความสำคัญอย่างสม่ำเสมอในการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 รณรงค์ให้ประชาชนที่เกี่ยวข้องขนานนโยบายการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นไปปฏิบัติภายในชุมชนอย่างจริงจัง

2.2 ผู้นำชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องควรกำหนดแนวทางการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีแบบแผนอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

2.3 องค์การปกครองท้องถิ่นควรเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมอาชีพของประชาชนตามอำนาจหน้าที่อย่างจริงจัง

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows (พิมพ์ครั้งที่ 12). สามลดา.
- เฉลิมชัย สังข์มณฑล. (2551). การเลี้ยงไก่เนื้อ. เกษตรสยามบุ๊คส์.
- เฉลิมชัย หอมตา. (2563). การศึกษาสภาพการเลี้ยงไก่เนื้อโคราชของเครือข่ายเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่เนื้อโคราช มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ณัฐศาสตร์ ปัญญา และวัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการอาหารตามสั่งแบบจัดส่ง. วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 11(1), 53-66.
- ธงชัย พาน. (2552). รูปแบบการจัดการความรู้ธุรกิจสุดยอดหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีรพงศ์ แก่นอินทร์. (2555). การติดตามผลการปฏิบัติงานนักศึกษาครูพันธุ์ใหม่ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประภากร ธาราฉาย. (2560). เอกสารประกอบการสอน สศ 241 การผลิตสัตว์ปีก. มหาวิทยาลัยแม่โจ้, คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี.
- ปวันนพัลลภ ศรีทองเมือง, ชาญณรงค์ ศรีทองเมือง, สุมณา บุษบก, ชุตติกานต์ หอมทรัพย์ และศุภกาญจน์ คงสมแสง. (2563). การพัฒนารูปแบบระบบควบคุมฟาร์มอัจฉริยะในโรงเรือนปลูกพืชโดยใช้คอมพิวเตอร์แบบฝัง. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ.
- พิทักษ์ จิตรสำราญ, สุขสวัสดิ์ ญัฐภูมิสิทธิ์ และเทพฤทธิ์ บัณฑิตวัฒนวงศ์. (2560). การพัฒนาฟาร์มไก่ไข่แบบสมาร์ตบนพื้นฐานตรรกศาสตร์คลุมเครือและราสพ์เบอร์รี่ไพ. วารสารหน่วยวิจัยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้, 8(2), 356-367.
- ภัทรดนัย พิริยะธนภัทร. (2558). การศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านพฤติกรรมผู้บริโภคและปัจจัยด้านเว็บไซต์ พระเครื่องพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเช่าหรือประมูลพระเครื่องออนไลน์ (E-COMMERCE). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ลักษณะ ยอดแคล้ว. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกร้านอาหารแบบบุฟเฟต์ประเภทปิ้งย่างของผู้บริโภคในเขตจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12(2), 117-127.
- วิชณุ ช้างเนียม. (2562). คู่มือเรียนโครงสร้างข้อมูลและอัลกอริทึม (พิมพ์ครั้งที่ 12). ไร่ดีซี พรีเมียร์.
- เสกสรรค์ ปิวิศัลปศักดิ์. (2562). การจัดการความรู้สู่การบริหารองค์การที่เป็นเลิศ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 7(28), 1-10.
- สำนักงานปศุสัตว์เขต 6. (2561). สถานการณ์ไก่พื้นเมืองเขต 6. ค้นจาก <https://region6.dld.go.th/webnew/pdf/st64/st647.pdf>
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.

การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

น้ำฝน จันทนะ¹

วันที่รับบทความ: 22 พฤศจิกายน 2566

วันแก้ไขบทความ: 29 มกราคม 2567

วันตอบรับบทความ: 6 กุมภาพันธ์ 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และเปรียบเทียบระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 262 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) ครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: บทบาทการนิเทศ; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒

ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: namfon@bodind.ac.th

A Study of the Supervisory Role of School Administrators in the Serithai Campus Group Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

Namfon Chantana¹

Received: November 22, 2023

Revised: January 29, 2024

Accepted: February 6, 2024

Abstract

This research article aims to study the level of the supervisory role of school administrators; and compares the level of the supervisory role of school administrators as classified by the demographical characteristics of educational qualifications, work experience, and school size. The samples used in the research were 262 teachers Serithai Campus Group under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 in the academic year 2021. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.80-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.97. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffé's multiple comparison method. Findings are as follows: (1) The supervisory role of school administrators in Serithai Campus Group under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 overall were expressed at a high level. (2) Teachers who differed in educational qualifications did not exhibited concomitant differences in their opinions of supervisory role of school administrators overall and for all aspects. (3) Teachers who differed in work experience overall displayed concomitant differences in their opinions of supervisory role of school administrators at the statistically significant level of .05. (4) Teachers who taught at schools of different sizes displayed corresponding differences in their opinions of supervisory role of school administrators overall and for all aspects at the statistically significant level of .05.

Keywords: Supervisory Role; School Administrator; Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

Type of Article: Research Article

¹Bodindecha (Sing Singhaseni) 2 School

Nawamin Road, Khlong Kum, Bueng Kum, Bangkok 10240, Thailand

Corresponding Author Email: namfon@bodind.ac.th

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 บัญญัติว่า ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาด้วยการให้ความสำคัญกับการศึกษาโดยมีการปรับปรุงด้านนโยบาย ด้านการจัดการศึกษา ด้านการสนับสนุนการจัดการศึกษาและด้านติดตามตรวจสอบประเมินผลการจัดการศึกษา ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และให้มีกลไกและระบบการผลิตคัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง รวมทั้งมีกลไกการสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดภารกิจหลักของสถานศึกษาไว้ เพื่อให้สถานศึกษาบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะสำเร็จได้ตามเป้าหมาย จำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนา ได้แก่ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

การขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศ ทุกภาคส่วนที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาจะต้องเร่งรัด ผลักดันปรับสภาพโดยแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศที่ต้องร่วมกันสนับสนุนส่งเสริมไปด้วยกันในลักษณะของ “เกลียวเชือก” รวมทั้งวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดการกำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดให้การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปปฏิบัติในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งได้กำหนดโครงสร้างและวิธีการดำเนินการนิเทศ โดยกำหนดให้ผู้บริหารทุกสถานศึกษาในสังกัดดำเนินโครงการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นิเทศ ซึ่งการนิเทศภายในสถานศึกษามีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดการกำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้ อย่างชัดเจน บทบาทการนิเทศของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการนิเทศมีระบบและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือครูในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากการติดตามนโยบายการบริหารของกลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ในการใช้เพื่อยกระดับคุณภาพสู่เมืองหลวงการศึกษาอีกกำลัง 2 ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ปีงบประมาณ 2564 ไว้ดังนี้ การนิเทศพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษา การนิเทศออนไลน์ การนิเทศการจัดการเรียนการสอน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 การนิเทศหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรฐานสมรรถนะ กระบวนการเรียนรู้ การนิเทศเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การนิเทศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ Active Learning/ เพศวิถีศึกษา การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยมีรูปแบบการนิเทศ คือ การนิเทศแบบ On-Site โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน การนิเทศแบบ On-Line โดยใช้การประชุมทางไกล

นิเทศ On-Line โดยใช้สวิตวิทยาเขตเป็นฐาน (area) ใช้กลุ่มสาระเป็นฐาน (subject) ใช้ภาระงานเป็นฐาน (function) การนิเทศแบบ On-Demand การนิเทศ ติดตาม จากการรับชม Video on Demand ย้อนหลังจากการบันทึกการนิเทศ การนิเทศแบบ On-Hand การนิเทศ ติดตาม โดยใช้คู่มือหรือเอกสารทางรายการในการสื่อสารโดยใช้ช่องทางการนิเทศออนไลน์ผ่าน Platform เน้นการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การโค้ช กิจกรรม PLC/CPD มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2564)

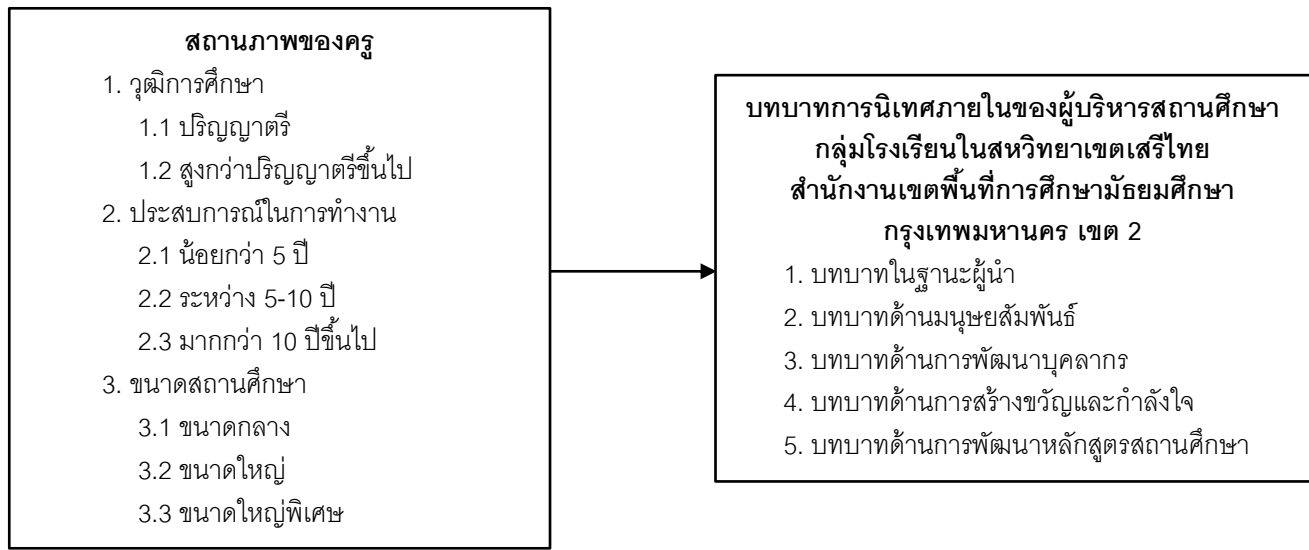
จากประเด็นความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสวิตวิทยาเขตสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เนื่องจากเล็งเห็นว่า สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีศักยภาพมากขึ้น รวมทั้งนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนและสถานศึกษามีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของการศึกษา และเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสวิตวิทยาเขตสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสวิตวิทยาเขตสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสวิตวิทยาเขตสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้อาศัยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของ บุญิตา จันทร์สิงห์โท (2560), วิไลลักษณ์ ป้องญาติ (2560), อภิสรากังสงษ์ (2561), ช่อลัดดา สิมมา (2562), ญาณิ ญาณะใส (2562), วิรัช เจริญเชื้อ (2563), รวิสร่า แป้งคุณญาติ และสมกุลถาวรกิจ (2563), อิศรา พิมพ์ศรี และบุญช่วย ศิริเกษ (2563), ปรียานุช บุรีรักษ์ และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์ (2564), เสาวลักษณ์ บุญมาก (2564) สรุปได้ว่า บทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) บทบาทในฐานะผู้นำ (2) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ (3) บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากร (4) บทบาทด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ (5) บทบาทด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสวิตวิทยาเขตสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้วยการสังเคราะห์จากแนวคิดของผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้แล้ว แล้วสรุปได้บทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และศึกษาความคิดเห็นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของครู

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในกลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 656 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) จำนวน 262 คน และทำการสุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (อิทธิพัทธ์ สุธันทนพรกุล, 2561)

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลสถานภาพของครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 ข้อมูลบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายข้อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยการทดสอบ *t*-test แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ *F*-test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการทดสอบ *t*-test แบบ Independent และการทดสอบความการแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างให้ทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

(*n* = 262)

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. บทบาทในฐานะผู้นำ	3.63	0.82	มาก
2. บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์	3.60	0.81	มาก
3. บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากร	3.68	0.83	มาก
4. บทบาทด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	3.57	0.78	มาก
5. บทบาทด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.66	0.84	มาก
รวม	3.63	0.77	มาก

จากตาราง 1 พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.63, *SD* = 0.77) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.68, *SD* = 0.83) บทบาทด้านการพัฒนา

หลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.66, SD = 0.84$) บทบาทในฐานะผู้นำ ($\bar{X} = 3.63, SD = 0.82$) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.81$) และบทบาทด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{X} = 3.57, SD = 0.78$)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขต เสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t -test) (ดูตาราง 2 ถึงตาราง 5)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

($n = 262$)

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 223)		(n = 39)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. บทบาทในฐานะผู้นำ	3.59	0.82	3.83	0.80	-1.693	0.092
2. บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์	3.59	0.80	3.69	0.81	-0.753	0.452
3. บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากร	3.65	0.83	3.85	0.82	-1.387	0.167
4. บทบาทด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	3.58	0.81	3.49	0.58	0.874	0.385
5. บทบาทด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.64	0.86	3.78	0.70	-0.957	0.340
รวม	3.61	0.78	3.74	0.70	-0.932	0.352

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (ดูตาราง 3-5)

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 262)

บทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	(n = 97)		(n = 107)		(n = 58)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. บทบาทในฐานะผู้นำ	3.42	0.91	3.82	0.77	3.63	0.65	6.174*	0.002
2. บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์	3.41	0.90	3.74	0.71	3.66	0.73	4.781*	0.009
3. บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากร	3.56	0.94	3.77	0.75	3.71	0.75	1.703	0.184
4. บทบาทด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	3.41	0.95	3.62	0.55	3.74	0.81	3.631*	0.028
5. บทบาทด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.46	0.93	3.79	0.72	3.77	0.83	4.538*	0.012
รวม	3.45	0.89	3.75	0.64	3.71	0.72	4.229*	0.016

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ส่วนบทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ บทบาทด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ บทบาทด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 262)

บทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา			F	Sig.
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ		
	(n = 31)	(n = 50)	(n = 181)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. บทบาทในฐานะผู้นำ	3.31	3.36	3.76	7.507*	0.001
2. บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์	3.71	3.44	3.72	7.579*	0.001
3. บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากร	3.20	3.50	3.81	9.410*	0.000
4. บทบาทด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	3.30	3.46	3.64	3.210*	0.042
5. บทบาทด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.27	3.43	3.80	7.960*	0.000
รวม	3.25	3.44	3.75	7.932*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n = 262)

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
	$\bar{X}$		
1. ขนาดกลาง	3.25		
2. ขนาดใหญ่	3.44		
3. ขนาดใหญ่พิเศษ	3.75	*	*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่สังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมสูงกว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมวางแผนการจัดการนิเทศการศึกษาร่วมกับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และสร้างเสริมขวัญกำลังใจให้กับครูผู้สอนในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาโดยการเยี่ยมเยียน รวมทั้งเป็นผู้ให้การสนับสนุนการดำเนินการนิเทศการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งจากการเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการ การอบรมและการสัมมนา นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้มีการกำกับ ติดตาม และออกเยี่ยมสถานศึกษาในสังกัดอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน การดำเนินงาน การประเมิน การปรับปรุงและการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สอดคล้องกับ ปริญญา บุรีรักษ์ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2564) ที่พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายสาสน์ เขตการปกครองที่ 6 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วิรัช เจริญเชื้อ (2563) ที่พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายในด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยมีการกำหนดบทบาทบุคลากรในการนิเทศ ทั้งผู้นิเทศและผู้เข้ารับการนิเทศอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ครูมีการประชุมเพื่อแนะนำการจัดการเรียนการสอน มีการกำหนดวิธีวัดผลและประเมินผลในการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการนิเทศติดตามสังเกตการณ์สอนของครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จึงทำให้เข้าใ้บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างจากครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน สอดคล้องกับ สุภาพร แซ่ลี (2563) ที่พบว่า ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อาภาภรณ์ ก้อนสี และอำนาจ ทองโปร่ง (2564) ที่พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนสหวิทยาเขตศรีโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยมีการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาให้ครูมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผนเพื่อปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และขยันอดทนในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ช่อลัดดา สิมมา (2562) ที่พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ บุญมาก (2564) ที่พบว่า ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน มีสภาพปัญหา ความพร้อมและปัญหาที่ไม่เหมือนกัน การบริหารงานย่อมมีความแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละขนาดสถานศึกษา จึงทำให้มีบริบทในการนิเทศภายในสถานศึกษาต่างกันหรือแตกต่างกัน กล่าวคือโรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศภายในสถานศึกษา พยายามในการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาองค์กรตามบริบทของสถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานจากบริบทสถานศึกษาที่ต่างกัน บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับ อภิสร่า กังสังข์ (2561) ที่พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ อิศรา พิมศิริ และบุญช่วย ศิริเกษ (2563) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำแนะนำในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู เพื่อสร้างให้ครูเกิดความเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน ในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และประสานความร่วมมือในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดคุณภาพในการจัดการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจเสริมสร้างพลังใจให้ครู มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในปฏิบัติงานของสถานศึกษา และมีพลังกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิธีวัดผลและประเมินผลในการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวัดและประเมินผล และนำผลการวัดและประเมินผลไปพัฒนาศักยภาพของครู
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อการสร้างขวัญกำลังใจในเชิงบวกให้ครู ผู้บริหารควรตระหนักและพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียนของตนเอง รวมทั้งหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่คิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ขวัญและกำลังใจของคุณครูสูงขึ้น
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการจัดประสบการณ์และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้สอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ ที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551*. ผู้แต่ง.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546*. ค้นจาก <https://www.moe.go.th/พรบ-ระเบียบบริหารราชการ>
- ชลัดดา สิมมา. (2562). *การศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและแนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูผู้สอน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ญาณิ ญาณะโส. (2562). *การศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและแนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยะของและตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- บุษิตา จันทรสิงคโต. (2560). *บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ปรียานุช บุรีรักษ์ และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์. (2564). *บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศการปกครองที่ 6*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 7(พิเศษ), 216-232.
- วิธรา แบ็งคุณญาติ และสมกุล ถาวรกิจ. (2563). *บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1*. *วารสารสังคมศึกษา มจร*, 1(1), 26-38.
- วิรัช เจริญเชื้อ. (2563). *ศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและแนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ เรื่อง คุณภาพของการบริหารจัดการและนวัตกรรม ครั้งที่ 5 ประจำปี 2563* (หน้า 728-737). มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.

- วิไลลักษณ์ บัองญาติ. (2560). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุภาพร แซ่ลี. (2563). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน อำเภอสะเดา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2. (2564). กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการ. ค้นจาก http://www.sesao2.go.th/data_16414
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน. ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). การบริหารและการจัดการศึกษา. ผู้แต่ง.
- เสาวลักษณ์ บุญมาก. (2564). บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อภิสร กังสังข์. (2561). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบ้านย้อย จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อาภาภรณ์ ก้อนสี และอานวย ทองโปรง. (2564). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสหวิทยาเขต ราชโยธา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(4), 138-149.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2561). การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อิสรา พิมพ์ศรี และบุญช่วย ศิริเกษ. (2563). บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 8(1), 137-152.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง

ศราลักษณ์ เรืองน้อย¹

วันที่รับบทความ: 26 ตุลาคม 2566

วันแก้ไขบทความ: 29 มกราคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 6 กุมภาพันธ์ 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง และเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง ปีการศึกษา 2564 จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า (1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านกิจกรรมนักเรียนไม่แตกต่างกัน (3) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านกิจกรรมนักเรียนไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ; การบริหารงานกิจการนักเรียน; เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 48 จังหวัดจันทบุรี

ตำบลพลอง อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดจันทบุรี 22210, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: saralak1989@gmail.com

A Study of Teachers' Satisfaction with Student Affairs Administration of Schools in the Central Region Welfare Education Efficiency Promotion Network

Saraluck Ruangnoi¹

Received: October 26, 2023

Revised: January 29, 2024

Accepted: February 6, 2024

Abstract

This research article aims to study teachers' satisfaction with student affairs administration of schools in the Central Region Welfare Education Efficiency Promotion Network; and compares the satisfaction of these teachers as classified by the demographical characteristics of age, education level and work experience. The samples used in the research were 226 teachers in schools in the Central Region Welfare Education Efficiency Promotion Network in the academic year 2021. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.60-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.91. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffé's multiple comparison method. Findings are as follows: (1) Teachers' satisfaction with the student affairs administration of schools in the Central Region Welfare Education Efficiency Promotion Network is overall at a high level. (2) Teachers of different ages are satisfied with the student affairs administration of schools in the Central Region Welfare Education Efficiency Promotion Network, overall and in each aspect with statistical significance at the .05 level. Except for student activities which are not different. (3) Teachers with different levels of education had a significant difference in teacher satisfaction with the student affairs administration of schools in the Central Region Welfare Education Efficiency Promotion Network, overall and in each aspect with statistical significance at the .05 level. (4) Teachers with different experiences had significant differences in teachers' satisfaction with student affairs administration of schools in the Central Region Welfare Education Efficiency Promotion Network, overall and in each aspect with statistical significance at the .05 level. Except for student activities which are not different.

Keywords: Satisfaction; Student Affairs Administration; Central Region Welfare Education Efficiency Promotion Network

Type of Article: Research Article

¹Rajaprajanugroh 48 School, Chanthaburi
Pluang, Khao Khitchakut, Chanthaburi 22210, Thailand
Corresponding Author Email: saralak1989@gmail.com

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าทางสังคม เศรษฐกิจ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของประเทศ เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมการสร้างภูมิปัญญาให้แก่สังคม และการศึกษาจะช่วยสร้างความเจริญในทางความคิด จิตใจ ทั้งยังได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิตเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลระหว่างความเจริญทางจิตใจกับวัตถุและความเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาคนนั้นจะต้องพัฒนาไปพร้อมกันในด้านความรู้ในเรื่องต่าง ๆ และพัฒนาบุคคลให้มีความคิด ความประพฤติ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรม ซึ่งจะต้องควบคู่กันไปเสมอ เพราะเมื่อบุคคลหนึ่งมีความรู้แต่มีความประพฤติ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม ย่อมจะนำไปสู่การใช้ความรู้ในทางที่ไม่ก่อประโยชน์ต่อทั้งตนเองและส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ดังนั้น การศึกษาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประชากรและประเทศชาติให้บรรลุเป้าหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐานและประสิทธิภาพที่ดีพอที่จะพัฒนาประชากรและประเทศชาติให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในกระแสโลกาภิวัตน์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

หน่วยงานที่ดูแลจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส ก็คือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 โดยมีภารกิจในการส่งเสริมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ทั้งระบบให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ มีทักษะชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้ สถานศึกษาที่ดูแลนักเรียนด้อยโอกาสที่อยู่ในสังกัดของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษคือ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์และราชประชานุเคราะห์ เป็นรูปแบบโรงเรียนประจำให้กับผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ในสภาวะยากลำบากเป็นพิเศษ โดยการจัดการสถานศึกษาในรูปแบบของโรงเรียนประจำนั้น การบริหารจัดการความเป็นอยู่ของนักเรียนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะบริหารจัดการนักเรียนได้อย่างถูกสุขลักษณะ เนื่องจากสถานศึกษาประเภทโรงเรียนประจำเป็นสถานที่ ที่มีนักเรียนอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก มักจะทำให้มีความเสี่ยงสูงหากมีกระบวนโรคระบาด การมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน และการให้คำปรึกษากับนักเรียน โดยกลุ่มงานในโรงเรียนที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลความเป็นอยู่ของนักเรียน คือ กลุ่มบริหารกิจการนักเรียน

งานกิจการนักเรียนเป็นงานที่ดำเนินการพัฒนานักเรียนโดยใช้กิจกรรมที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามในด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม ร่างกาย จิตใจ เป็นบุคคลที่มีความสามารถมีความประพฤติดีมีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม อันเป็นพฤติกรรมที่สังคมพึงประสงค์และเป็นงานที่ส่งเสริมงานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ทั้งนี้ การบริหารกิจการนักเรียน มีหน้าที่ดำเนินกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการสอนในห้องเรียน โดยมีลักษณะงาน ดังต่อไปนี้ (1) ด้านกิจกรรมนักเรียน (2) ด้านงานปกครองนักเรียน และ (3) ด้านการบริการและสวัสดิการนักเรียน

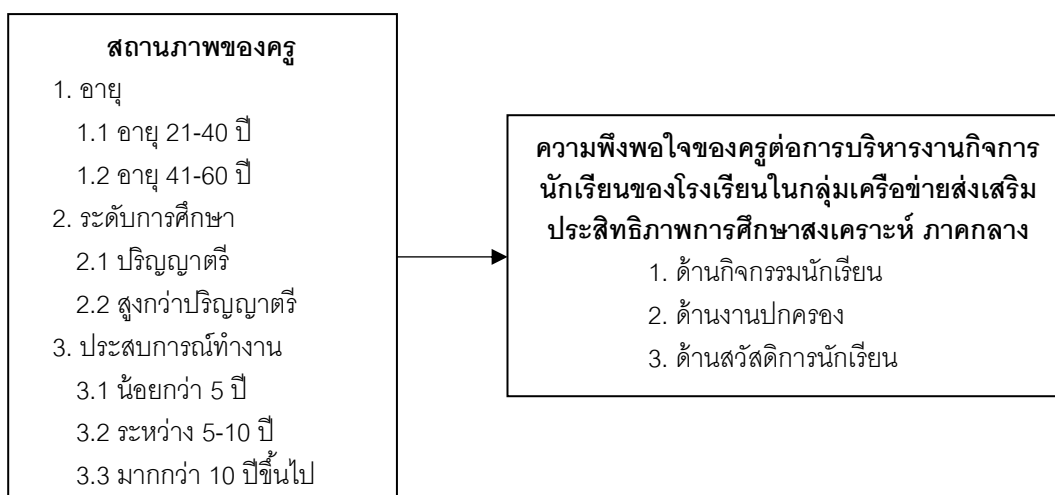
จากบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง ที่มีลักษณะเป็นโรงเรียนประจำ ครูจึงเป็นบุคลากรที่สำคัญที่จะพัฒนาผู้เรียนให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามความมุ่งหวังของกลุ่มโรงเรียนที่มุ่งหวังให้นักเรียนได้พัฒนาได้เต็มที่ตามศักยภาพของตนเอง ถ้าหากครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานกิจการนักเรียนก็จะทำให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง ได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของ ปณิกฤษดิ์ เลิศล้ำ (2555), ฉัตรชัย แสงจันทร์ (2555), สัมพันธ์ ชื่นสำราญ (2556), อรสา ทรงศรี, ปราศรัย ประวิตรุ่งเรือง และปรกรณ์ ประจันบาน (2557), วราภรณ์ บุญดอ (2559), ธนาภา ชมภูธัญ (2559), มัลลิกา คูสีวิน, ไพโรภ รัตนชูวงศ์ และพูนชัย ยาวิราช (2559), สุรพัชร เกตุรัตน์ และศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2562), กุลินา รอดทอง (2561), ทองแดง แสงบุญ และสุรางคณา มัณยานนท์ (2564) สรุปได้ 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านกิจกรรมนักเรียน (2) ด้านการปกครอง และ (3) ด้านสวัสดิการนักเรียน ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนด้วยการสังเคราะห์จากแนวคิดของผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้แล้ว สรุปได้แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสถานภาพของครูที่แตกต่างกัน และศึกษาความคิดเห็นจากงานวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพครู

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 และได้นำไปทดลองใช้พบว่ามีความเชื่อมั่น = 0.91

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจาก ครูในสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้น 538 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) จำนวน 226 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2561)

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลสถานภาพของครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

4.2 ข้อมูลความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารกิจการนักเรียนวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง จำแนกตามอายุ และวุฒิการศึกษา ด้วยการทดสอบ *t*-test แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยการทดสอบ *F*-test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการทดสอบ *t*-test แบบ Independent และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบ *F*-test เมื่อพบความแตกต่างให้ทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 226)

ความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียน	ความคิดเห็นของครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านกิจกรรมนักเรียน	4.05	0.28	มาก
2. ด้านงานปกครองนักเรียน	4.15	0.37	มาก
3. ด้านสวัสดิการนักเรียน	4.21	0.43	มาก
รวม	4.14	0.26	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.26$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสวัสดิการนักเรียน ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.43$) ด้านงานปกครองนักเรียน ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.37$) และด้านกิจกรรมนักเรียน ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.28$)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา โดยทดสอบค่าที (t-test) (ดูตาราง 2 ถึงตาราง 5)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 226)

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การบริหารงานกิจการนักเรียน	อายุ				t	Sig.
	21-40 ปี		41-60 ปี			
	(n = 143)		(n = 83)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านกิจกรรมนักเรียน	4.02	0.20	4.09	0.39	-1.513	0.133
2. ด้านงานปกครองนักเรียน	4.10	0.26	4.24	0.49	-2.418*	0.017
3. ด้านสวัสดิการนักเรียน	4.09	0.36	4.42	0.45	-5.544*	0.000
รวม	4.07	0.17	4.25	0.34	-4.395*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านกิจกรรมนักเรียนไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 226)

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การบริหารงานกิจการนักเรียน	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 175)		(n = 51)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านกิจกรรมนักเรียน	4.02	0.23	4.16	0.41	-2.325*	0.023
2. ด้านงานปกครองนักเรียน	4.08	0.31	4.39	0.43	-4.719*	0.000
3. ด้านสวัสดิการนักเรียน	4.10	0.37	4.58	0.40	-7.818*	0.000
รวม	4.07	0.20	4.37	0.30	-6.817*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 226)

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การบริหารงานกิจการนักเรียน	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	(n = 80)		(n = 69)		(n = 77)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านกิจกรรมนักเรียน	4.01	0.20	4.03	0.20	4.11	0.40	2.345	0.098
2. ด้านงานปกครองนักเรียน	4.16	0.25	4.01	0.26	4.25	0.49	7.999*	0.000
3. ด้านสวัสดิการนักเรียน	4.08	0.32	4.11	0.40	4.44	0.46	19.465*	0.000
รวม	4.08	0.17	4.05	0.17	4.27	0.35	16.149*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านกิจกรรมนักเรียนไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียน ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยการวิเคราะห์ความ

แปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (ดูตาราง 5)

ตาราง 5

ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n = 226)

ประสบการณ์การทำงาน				
	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	4.08	4.05	4.27
1. น้อยกว่า 5 ปี	4.08			
2. ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.05			
3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.27	*	*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างกัน

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง มีโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน และยึดหลักการบริหารงานแบบมุ่งเน้น สอดคล้องกับ เครือวัลย์ ราชวิชิต (2560) ที่พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการบริการด้านงานวิชาการโรงเรียนวังจันทร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วิภาวดี มาสบาย (2560) ที่พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนบ้านคลองมือไทร (สว่างไสวราษฎร์บำรุง) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ สุกัญญา วังทอง (2560) ที่พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียน ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานพบว่า

2.1 ครูที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากการบริหารงานกิจการนักเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษาในแต่ละแห่งมีแนวทางและรูปแบบในการบริหารจัดการกิจการนักเรียนแตกต่างกัน บริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ภาระงานกิจการนักเรียนมีปริมาณไม่เท่ากัน อีกทั้งครูที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารมีวุฒิแตกต่างกันอาจส่งผลทำให้งานกิจการนักเรียนดำเนินการอย่างต่อเนื่องไม่เท่ากันในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ฉะนั้น การมีส่วนร่วมในงานการบริหารงานกิจการนักเรียนในด้านต่าง ๆ ร่วมกันของครู ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการบริหารงานกิจการนักเรียนแตกต่างกัน สอดคล้องกับ อัจฉราพร สารสมัค (2561) ที่พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูที่มีเพศและวิชาสอนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นระดับการศึกษาและวิทยฐานะต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมและรายด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสวัสดิการนักเรียนไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการบริหารนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมอบหมายภาระงานและความรับผิดชอบด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน มีการแต่งตั้งครูฝ่ายปกครองโดยพิจารณาจากความเหมาะสมตามภาระงาน เช่น คนที่มีประสบการณ์น้อยและมีภาระงานน้อย จึงได้รับมอบหมายภาระงานเพิ่มในงานกิจการนักเรียน ฉะนั้น อาจทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งถ้าผู้บริหารเลือกบุคคลจากระดับการศึกษา หรือมีระดับการศึกษาที่สูงกว่า ส่งผลให้งานกิจการนักเรียนมีผลลัพธ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งเกิดจากการวางแผนและการทำงานที่เป็นขั้นตอน จึงทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุทธิกานต์ นวพงศ์รัตน์ (2557) ที่พบว่า การจัดบริการด้านสวัสดิการเป็นงานอีกอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดขึ้นเพื่อนักเรียนและเพื่อควมมีประสิทธิภาพสูงขึ้นของกระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ บริการการแนะแนว บริการสุขภาพ บริการอาหารกลางวัน และสอดคล้องกับ ชัยพร มะลิ (2538) ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนที่มีต่อการบริหารกิจการนักเรียน น่าจะมาจากการที่ในปัจจุบันการบริหารส่วนใหญ่ของโรงเรียนจะพัฒนามาเป็นระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องการทำงานในแต่ละขั้นตอนสามารถแสดงความคิดเห็นถึงแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงการทำงานของโรงเรียนในการประชุมร่วมกันกับผู้บริหารของโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการระดมสมองของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อันจะทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นมืออาชีพในการทำงานได้ต่อไปในอนาคต ซึ่งระบบการบริหารแบบนี้จะต่างจากการบริหารในรูปแบบเก่าที่เน้นการสั่งการและการตัดสินใจจากผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว โดยไม่มีการคำนึงถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องฝ่ายอื่น ๆ

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานปกครองนักเรียน และด้านสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านกิจกรรมนักเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมีการจัดทำแผนการดำเนินกิจกรรมนักเรียนยังไม่ชัดเจนและเป็นระบบที่ครอบคลุมงานกิจการนักเรียนทั้งหมด อีกทั้งการมอบหมายงานให้ครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมไม่ใช่เฉพาะครูที่ปฏิบัติหน้าที่งานกิจการนักเรียน ซึ่งครูทุกคนมีการรับรู้ผู้เรียนในความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งครูทุกคนมีบทบาททั้งทางตรงและทางอ้อมในการดูแลนักเรียนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานกิจการนักเรียน ดังนั้น ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นต่อการบริหารนักเรียนแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชัยดำรงค์ สิงห์เจริญวัฒน์ (2559) ที่พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของ

ข้าราชการครูต่อการบริหารงาน เมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ศรีเพชร อุสารัมย์ (2563) ที่พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. สถานศึกษาควรกำหนดโครงการพัฒนางานกิจการนักเรียนไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา เพื่อจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการจัดทำสื่อหรือนวัตกรรมสนับสนุนการดำเนินงาน และจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานให้ชัดเจน
2. สถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองให้เห็นถึงความสำคัญของงานกิจการนักเรียน เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลของนักเรียนและให้การสนับสนุนต่อไป
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียน เพื่อให้ครูทุกคนได้รับทราบทุกขั้นตอนและทุกกิจกรรมของการบริหารงานกิจการที่สถานศึกษาดำเนินการ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับ ติดตาม ให้ครูผู้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน และครูที่ปรึกษาดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานและจัดทำรายงานผลการประเมินเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา ภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยกำหนดในปฏิทินให้ชัดเจน และเป็นแกนนำในการประชุมคณะทำงาน เพื่อนำผลการประเมินมาวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย และกำหนดแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบและวิธีการพัฒนาแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานกิจการนักเรียนให้สอดคล้องกับแนวทางและส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานกิจการนักเรียนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กุลสินา รอดทอง. (2561). การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เครือวัลย์ ราชวิจิต. (2560). ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการบริการด้านงานวิชาการโรงเรียนวังจันทร์วิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉัตรชัย แสงจันทร์. (2555). การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชัยดำรงค์ สิงห์เจริญวัฒน์. (2559). ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยพร มะลิ. (2538). การบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตติกานต์ นวพงศ์รัตน์. (2557). สภาพการบริหารงานด้านกิจการนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ทองแดง แสงวงบุญ และสุรางคนา มัณยานนท์. (2564). การบริหารจัดการนักเรียนโรงเรียนปทุมราชวงศา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 179-188.
- ธนาภา ชมภูติ และสมลักษณ์ พรหมมีเนตร. (2559). การบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนบ้านแม่จะเราสองแควสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. ใน *การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัยใช้องค์ความรู้สู่ความยั่งยืน* (หน้า 957-962). วิทยาลัยนครราชสีมา, สำนักวิจัยและพัฒนา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปณิกฤติ เลิศล้ำ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารกิจการนักเรียนกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- มัลลิกา คูสีวิน, ไพโรภ รัตนชูวงศ์ และพูนชัย ยาวิราช. (2559). แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนบ้านป่าขางนาเงิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. *วารสารครุศาสตร์วิชาการ*, 1(2), 1-13.
- วรภรณ์ บุญดอก. (2559). สภาพและปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาวดี มาสบาย. (2560). ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินงานวิชาการ โรงเรียนบ้านคลองมือไทร (สว่างไสวราษฎร์บำรุง) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรเพชร อุดารมย์. (2563). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมพันธ์ ชื่นสำราญ. (2556). การดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองสมุทรปราการ. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา วังทอง. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรพัชร เกตุรัตน์ และศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2562). การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ราชบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร* 10(2), 996-1004.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559): ฉบับสรุป* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ผู้แต่ง.
- อรสา ทงศรี, ปราศรัย ประวิตรุ่งเรือง และปกรณ ประจันบาน. (2557). รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารจันทร์เกษมสาร* 20(38), 143-151.
- อัจฉราพร สารสมัคร. (2561). การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสิงห์สมุทร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2561). *การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก

พัตริณวรรณ ศิริภูมิ¹ ชนมณี ศิลาณิก²

วันที่รับบทความ: 16 มกราคม 2567

วันแก้ไขบทความ: 4 กุมภาพันธ์ 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 6 กุมภาพันธ์ 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก และเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ปีการศึกษา 2566 จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ (3) ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของครู; องค์กรแห่งความสุข; โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: patniwan.1993@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Teacher's Opinion on Happy Workplace in Schools Under Bangkok Metropolitan Administration, Eastern Bangkok Group

Phatniwan Siriphum¹ Chonmanee Silanookit²

Received: January 16, 2024

Revised: February 4, 2024

Accepted: February 6, 2024

Abstract

This research article aims to study the teacher's opinions level on happy workplace in schools under Bangkok Metropolitan Administration, Eastern Bangkok Group and compares the opinions of these teachers as classified by the demographical characteristics of educational qualifications, work experience, and school size. The samples used in the research were 357 teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration, Eastern Bangkok Group in the academic year 2023. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.80-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.96. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffé's multiple comparison method. Findings are as follows: (1) The teacher's opinions level on happy workplace in schools under Bangkok Metropolitan Administration, Eastern Bangkok Group overall and for all aspects were expressed at a high level. (2) Teachers who differed in educational qualifications and work experience did not exhibited concomitant differences in their opinions of happy workplace overall. (3) Teachers who taught at schools of different sizes did not exhibited concomitant differences in their opinions of happy workplace overall and for all aspects.

Keywords: Teacher's Opinion; Happy Workplace;

Schools Under Bangkok Metropolitan Administration, Eastern Bangkok Group

Type of Article: Research Article

¹Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: patniwan.1993@gmail.com

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์และการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่าครองชีพ ที่สูงขึ้นอย่างจุดไม่อยู่ หรือเรียกว่าแทบจะทุกด้าน มนุษย์ในโลกปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอดหลายคนคงจะเคยได้ยินคำพูดที่ว่า งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน ซึ่งทำให้รู้สึกได้ว่า การทำงานมีความสำคัญมากในการดำเนินชีวิต เนื่องจากการทำงานสามารถทำให้เกิดรายได้ในการเลี้ยงชีวิตและด้วยความจำเป็นดังกล่าว ทำให้ชีวิตของคนหลาย ๆ คน ต้องทำงานกัน 1 ใน 3 ของเวลาในชีวิตประจำวันหรือมากกว่านั้น ซึ่งแน่นอนว่าการทำงานที่มากขึ้นทำให้การใช้ชีวิตในด้านอื่น ๆ ลดน้อยลง อาจจะส่งผลให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานน้อยลง ผู้บริหารและองค์กรหลายแห่งจึงหันมาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและใส่ใจในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน ลดการลาออกของพนักงาน เนื่องจากอัตราการลาออกที่สูงจะส่งผลที่ตามมา คือ การต้องเสียเงินในการจัดหาจัดจ้างอบรมพนักงานใหม่และยังเป็นภาคธุรกิจที่มีคู่แข่ง การลาออกของพนักงานนั้นอาจจะทำให้เกิดภาวะสมองไหลหรือการเคลื่อนย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน แต่ยังทำงานอยู่ในสายงานหรืออาชีพเดิม จึงถือว่าเป็นเรื่องที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ที่จะทำอย่างไรให้คนทำงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น คำตอบที่หลายองค์กรได้คือต้องทำสถานที่ทำงานให้มีความสุข และ Happy Workplace ก็เลยเกิดขึ้นในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน

ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้หน่วยงานทางการศึกษาหลายแห่งให้ความสนใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ให้เกิดความผาสุก สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยพิจารณาจากบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงในเรื่องของเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2564, หน้า 14) เช่นเดียวกันกับกรุงเทพมหานครก็ได้ให้ความสำคัญกับองค์กรแห่งความสุขโดยการกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ 4 กลยุทธ์ที่ 4.3 การสร้างองค์กรแห่งความสุข (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2565, หน้า 11)

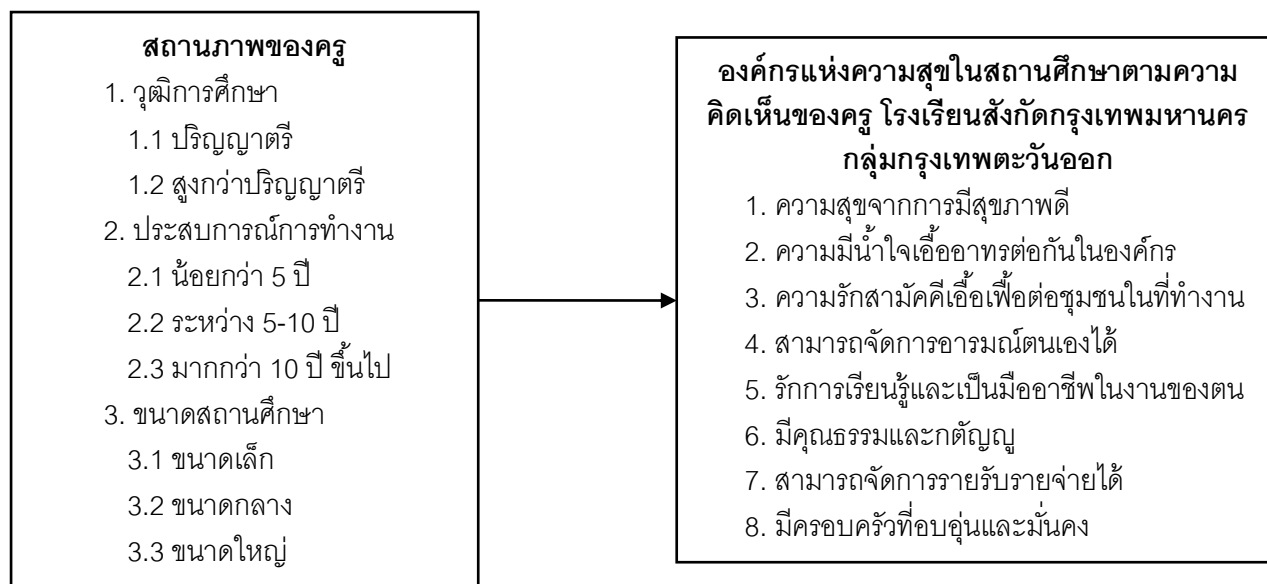
ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และเป็นข้อมูลการวางแผนปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก
2. เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ องค์กรแห่งความสุข ดังนี้ พัทธวรรณ เวียงเก่า (2561), ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง (2561), อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561), อภิสร เปาอินทร์ (2562), กอปรลาภ อภัยภักดี (2563), ธวัชชัย แสงแปลง (2563), จิระภา สมัครพงษ์ (2563), ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565), ภัทรพล สายแวว และต้องลักษณะ บุญธรรม (2565), วรณวิฏ ณ พัทลุง (2565), ศราวุฒิ อินดา และวันทนา อมตาริยกุล (2565) สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข (happy workplace) หมายถึง องค์กรที่สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้เกิด การกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ให้ ทุกคนในองค์กรมีความสุข ทั้งความสุขทางกายและมีความสุขทางจิต เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการ พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายพร้อมทั้งพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน จำแนกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ (1) ความสุขจากการมีสุขภาพดี (happy body) (2) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กร (happy heart) (3) ความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนในที่ทำงาน (happy society) (4) สามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้ (happy relax) (5) รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (happy brain) (6) มีคุณธรรมและกตัญญู (happy soul) (7) สามารถจัดการ รายรับรายจ่ายได้ (happy money) (8) ครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (happy family) ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของ สถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขด้วยการสังเคราะห์จากแนวคิดของผู้ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าแล้ว สรุปได้องค์ประกอบขององค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก รวมทั้งศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของครูที่แตกต่างกัน และศึกษาความคิดเห็นต่อองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพครู

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence-IIOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.80-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 4,442 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) จำนวน 357 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 ข้อมูลระดับการองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายข้อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชุม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง องค์การมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง องค์การมีความสุขอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง องค์การมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง องค์การมีความสุขอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง องค์การมีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษาด้วยการทดสอบ F-test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการ

ทดสอบ t -test แบบ Independent และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบ F -test เมื่อพบความแตกต่างให้ทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้าน

($n = 357$)

องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความสุขจากการมีสุขภาพดี	3.77	0.78	มาก
2. ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กร	4.09	0.66	มาก
3. ความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนในที่ทำงาน	4.10	0.64	มาก
4. สามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้	3.86	0.85	มาก
5. รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน	3.98	0.68	มาก
6. มีคุณธรรมและกตัญญู	4.06	0.64	มาก
7. สามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้	3.76	0.91	มาก
8. มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	3.78	0.96	มาก
รวม	3.93	0.66	มาก

จากตาราง 1 พบว่า องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.66$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.64$) ด้านความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กร ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.66$) ด้านมีคุณธรรมและกตัญญู ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.64$) ด้านรักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.68$) ด้านสามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้ ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.85$) ด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.96$) ด้านความสุขจากการมีสุขภาพดี ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.78$) และด้านสามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้ ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.91$)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อองค์กรแห่งความสุข จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อองค์กรแห่งความสุข ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 357)

องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 252)		(n = 105)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความสุขจากการมีสุขภาพดี	3.77	0.78	3.75	0.76	0.220	0.826
2. ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กร	4.14	0.64	3.98	0.69	1.983*	0.048
3. ความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนในที่ทำงาน	4.13	0.62	4.04	0.69	1.069	0.286
4. สามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้	3.91	0.80	3.76	0.96	1.325	0.187
5. รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน	4.00	0.67	3.94	0.71	0.709	0.479
6. มีคุณธรรมและกตัญญู	4.10	0.65	3.97	0.63	1.634	0.103
7. สามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้	3.80	0.90	3.66	0.94	1.320	0.188
8. มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	3.81	0.95	3.68	1.01	1.151	0.251
รวม	3.96	0.66	3.85	0.68	1.350	0.178

*p<.05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กร แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสุขจากการมีสุขภาพดี ด้านความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนในที่ทำงาน ด้านสามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้ ด้านรักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน ด้านมีคุณธรรมและกตัญญู ด้านสามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้ และด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ไม่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อองค์กรแห่งความสุข จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (ดูตาราง 3 และตาราง 4)

ตาราง 3

ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งความสุขตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 357)

องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	(n = 119)		(n=135)		(n = 103)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความสุขจากการมีสุขภาพดี	3.65	0.87	3.71	0.70	3.98	0.72	5.735*	0.004
2. ความมั่นใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กร	4.02	0.74	4.14	0.57	4.11	0.69	1.162	0.314
3. มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนในที่ทำงาน	4.03	0.68	4.13	0.57	4.15	0.70	1.053	0.350
4. สามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้	3.73	0.93	3.89	0.79	3.98	0.82	2.345	0.097
5. รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน	3.91	0.78	3.96	0.64	4.10	0.60	2.248	0.107
6. มีคุณธรรมและกตัญญู	3.99	0.69	4.02	0.64	4.19	0.58	3.000	0.051
7. สามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้	3.70	0.96	3.69	0.92	3.93	0.82	2.483	0.085
8. มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	3.64	1.02	3.73	0.93	3.99	0.92	3.718*	0.025
รวม	3.84	0.73	3.91	0.61	4.05	0.63	2.979	0.052

*p<.05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสุขจากการมีสุขภาพดี และด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 357)

องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา						F	p
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	(n = 64)		(n = 92)		(n = 201)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความสุขจากการมีสุขภาพดี	3.67	0.76	3.84	0.73	3.76	0.80	0.846	0.430
2. ความมั่นใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กร	4.22	0.66	4.11	0.77	4.04	0.61	1.891	0.153
3. มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนในที่ทำงาน	4.14	0.76	4.12	0.68	4.08	0.59	0.232	0.793
4. สามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้	3.98	0.74	3.84	0.88	3.84	0.87	0.720	0.487
5. รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน	4.04	0.64	3.97	0.67	3.97	0.71	0.272	0.762
6. มีคุณธรรมและกตัญญู	4.19	0.61	4.02	0.71	4.04	0.62	1.484	0.228
7. สามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้	3.84	0.85	3.80	0.89	3.72	0.94	0.509	0.602
8. มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	3.85	0.78	3.84	0.96	3.72	1.02	0.676	0.509
รวม	3.99	0.59	3.95	0.70	3.90	0.67	0.521	0.594

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสุขทั้งความสุขทางกายและมีความสุขทางจิต เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย พร้อมทั้งพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ จิระภา สมัครพงษ์ (2563) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วรณวิฏ ฦ พัทลุง (2565) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะครูที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากและได้รับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปนั้นมีจำนวนน้อยกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้ใช้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งความสุข มีการปฐมนิเทศ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีกิจกรรมร่วมนั่นเองเชื่อมสัมพันธ์กัน มีการให้ความรู้ช่วยเหลือ แนะนำ มีระบบ Coaching and Mentoring เมื่อมีครูและบุคลากรใหม่เข้ามาในสถานศึกษา เพื่อช่วยกันดูแลบอกกล่าวเรื่องงาน เรื่องวัฒนธรรมองค์กร เพื่อการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ สุริยา จันโสด และสุนทรี วรรณไพเราะ (2561) ที่พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ จิระภา สมัครพงษ์ (2563) ที่พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสุขจากการมีสุขภาพดี (happy body) และด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (happy family) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่คำนึงถึงการสร้างความผูกพันองค์กรเปี่ยมสุข โดยการปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานรวมถึงการเสริมแรง การให้กำลังใจแก่บุคลากรที่มีความสามารถ ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับ สุริยา จันโสด และสุนทรี วรรณไพเราะ (2561) ที่พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

ศึกษาสงขลา สตูล ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ จิระภา สมัครพงษ์ (2563) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ได้รับนโยบายการสร้างองค์กรแห่งความสุขจากสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครที่กำหนดให้เป็นแนวทางเดียวกันทั้งหมด ทำให้ขนาดสถานศึกษา ไม่มีผลต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน มีการอยู่ร่วมกันแบบพี่น้องช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน รวมถึงภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งหน้าที่และปริมาณงานที่เหมาะสมและมีขอบเขตในการปฏิบัติที่ชัดเจน สอดคล้องกับ สุริยา จันโสด และสุนทรี วรรณไพเราะ (2561) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา สตูล ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ จิระภา สมัครพงษ์ (2563) ที่พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความสุขจากการมีสุขภาพดี (happy body) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมและให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสุขภาพของครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการออกกำลังกายร่วมกัน
2. ด้านความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กร (happy heart) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมเชิดชูครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นคนดี มีน้ำใจ รู้จักเห็นอกเห็นใจและการแบ่งปันอย่างเหมาะสมกับเพื่อนร่วมงานและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อลดความบาดหมางกับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน
3. ด้านมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนในที่ทำงาน (happy society) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ที่ดีห่วงใยและเต็มใจช่วยเหลือ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ทำกิจกรรมเพื่อสังคม แสดงบทบาทการเป็นพลเมืองดีต่อสังคม เช่น การบริจาคโลหิต การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชน
4. ด้านสามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้ (happy relax) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา รู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตและผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การสัมนานหรือการทัศนศึกษาประจำปี
5. ด้านรักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตน (happy brain) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาระบบการสอนงานแบบ Coaching and Mentoring โดยให้ครูและบุคลากรที่อาวุโสกว่าดูแลให้คำปรึกษา สอนงานกับครูและบุคลากรใหม่และสนับสนุนให้มีการไปศึกษาดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ
6. ด้านมีคุณธรรมและกตัญญู (happy soul) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปลูกฝังในเรื่องศีลธรรม จริยธรรมในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมและควรมีกิจกรรมส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษา เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม หิริโอตตัปปะ ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม

7. ด้านสามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้ (happy money) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา บริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัวและมีเงินทุนสวัสดิการช่วยเหลือครูและบุคลากรด้านการเงินในยามฉุกเฉิน

8. ด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (happy family) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปลูกฝังให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครอบครัวและการทำงานไปพร้อม ๆ กัน และมีการมอบรางวัลให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่เป็นพ่อ-แม่หรือลูกดีเด่น

เอกสารอ้างอิง

- กอบปรภณ อภัยภักดี. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1), 315-331.
- จิระภา สมัครพงษ์. (2564). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธวัชชัย แสงแปลง. (2563). รูปแบบภาวะผู้นำให้บริการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พัชรพรธณ เวียงเก่า. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภัทรพล สายแวว และต้องลักษณะ บุญธรรม. (2565). ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. ใน การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 “Graduate School Conference 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล” (หน้า 1474-1481). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, บัณฑิตวิทยาลัย.
- วรรณวิภา ฤณ พัทลุง. (2565). การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง. (2561). การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ศราวดี อินดา และวันทนา อมตารียกุล. (2565). แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วารสารปัญญาภิธาน, 7(1), 83-96.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2565). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร. ค้นจาก https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/112/ita2565/O27.pdf
- สุริยา จันโสด และสุนทรี วรรณไพเราะ. (2561). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 28 ประจำปี 2561 (หน้า 1389-1397). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สถาบันวิจัยและพัฒนา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). แผนสร้างความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. ผู้แต่ง.

- อนุพงศ์ รอดบุญปาน. (2561). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว)*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิสร่า เปาอินทร์. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

รุ่งฤทัย เชียงทา¹ ชนมณี ศิลาบุญกิจ²

วันที่รับบทความ: 16 มกราคม 2567

วันแก้ไขบทความ: 30 มกราคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 6 กุมภาพันธ์ 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และเปรียบเทียบคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ (3) ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณลักษณะของผู้บริหาร; ผู้บริหารมืออาชีพ; การบริหารงานสถานศึกษา

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: rungroethai@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Characteristics of Professional Administrator in School Administration Under Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1

Rungroethai Chiangtha¹ Chonmanee Silanookit²

Received: January 16, 2024

Revised: January 30, 2024

Accepted: February 6, 2024

Abstract

This research article aims to study the characteristics of professional administrator in school administration under Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1; and compares the characteristics of professional administrator in school administration as classified by the demographical characteristics of educational qualifications, work experience and school size. The samples used in the research were 333 teachers under Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2023. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.80-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.98. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffé's multiple comparison method. Findings are as follows: (1) The characteristics of professional administrator in school administration under Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1 overall and for all aspects were expressed at the highest level. (2) Teachers who differed in educational qualifications and work experience did not exhibited concomitant differences in their opinions of characteristics of professional administrator in school administration overall and for all aspects. (3) Teachers who taught at schools of different sizes displayed corresponding differences in their opinions of characteristics of professional administrator in school administration overall and for all aspects at the statistically significant level of .05.

Keywords: Administrator Characteristics; Professional Administrator; School Administration

Type of Article: Research Article

¹Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: rungroethai@gmail.com

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ในโลกศตวรรษที่ 21 เป็นความท้าทายที่กีดตันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอก ได้แก่ อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจและสังคมโลก เป็นต้น จึงส่งผลต่อการเกิดการติดขัดของประเทศไทยได้ ปานกลาง ซึ่งทางด้านการศึกษาก็ตามในระดับในแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) เกี่ยวกับปัญหาการศึกษาที่พบปัญหาหลายอย่าง โดยเริ่มตั้งแต่ปัญหาส่วนใหญ่ในเรื่องคุณภาพของคนไทย ปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษาในทุกช่วงวัย จุดอ่อนในระบบการศึกษาไทย จุดอ่อนด้านการพัฒนาบุคลากรทางด้านต่าง ๆ เช่น ด้านภาษาอังกฤษ ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านการบริหารจัดการศึกษา และด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ในแต่ละสถานศึกษาที่ยังมีความไม่เหมาะสม พบข้อบกพร่องในเรื่องของความคล่องตัว ความเหลื่อมล้ำในด้านความเสมอภาคและด้านโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาในประเทศไทย ที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ตอบสนองต่อความท้าทายในยุคปัจจุบัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาไทยเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยตามกรอบภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และตามกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้สามารถพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 4)

ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีคุณลักษณะและขีดความสามารถที่เหมาะสม มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างรอบด้านและรวดเร็ว มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานบุคลากรและสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนร่วมคิดร่วมทำกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม เป็นผู้ให้คำปรึกษาและสามารถให้คำแนะนำกับบุคลากรในสถานศึกษาได้ รวมทั้งสามารถร่วมงานกับบุคลากรในและนอกสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กิตติพิชญ์ มั่งสุข, 2564) ผู้บริหารมืออาชีพ คือ ผู้บริหารที่มุ่งมั่นเสริมการพัฒนาในการบริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นในกระบวนการจัดการศึกษาที่มีความสมบูรณ์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์กับผู้เรียนทุกมิติ เกิดความเข้มแข็งกับชุมชน เพื่อเป็นชุมชนที่มีความสามารถในการพึ่งพาตัวเองได้ นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาสมบูรณ์ คือ สถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมน่าอยู่น่าอยู่ น่าเรียน โดยมีกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการที่มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับสภาพความเป็นจริง ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณภาพในลักษณะเก่ง ดี มีความสุข ทำให้ผู้สอนเป็นผู้มีคุณภาพ มีความสุขในงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ นำไปสู่การสร้างสถาบันการศึกษาและชุมชนที่มีคุณภาพ ผู้บริหารต้องมีความเป็นนักบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำทางการศึกษามีความเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีความเข้าใจในเรื่องของการปฏิรูปการศึกษา มีความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและสังคม และยังต้องมีคุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการแสวงหาแหล่งเงินทุน บริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ศิลปและวัฒนธรรมไทย และต้องเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่กล่าวนั้น ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่จะนำพาการบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา (กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์, 2565, หน้า 2)

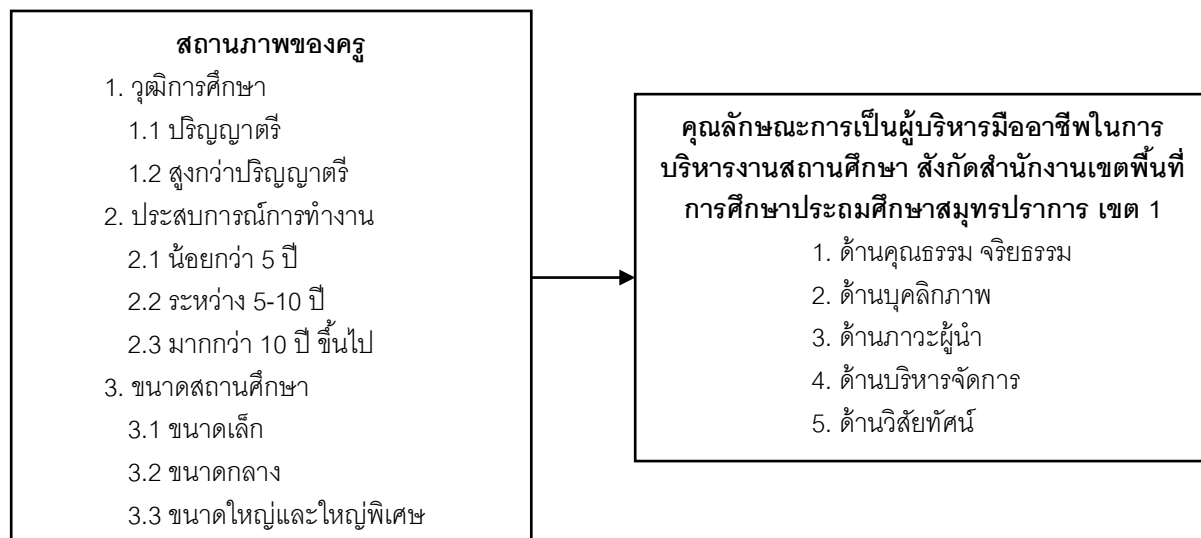
จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางนำเสนอให้ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ในการพัฒนาในเรื่องการพัฒนาคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นมืออาชีพ เพื่อที่จะบริหารจัดการงานในสถานศึกษาให้มีการทำงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้ ความสามารถ และเกิดความเข้าใจต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้อาศัยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพของ นิศากร กองอุดม (2562), เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย (2562), วรรณพงษ์ พบกลาง (2562), วาสนา ไชยศาสตร์, พนายุทธ เชยบาล และพงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ (2562), อัมราภรณ์ เดือนจำรูญ (2562), กุลจิรา รักชนคร (2563), วรุฒ นมัสสิลา (2563), กิตติพิชญ์ มั่งสุข (2564), จูฑานันท์ เตจจา และเกสิณี ชิวปรีชา (2564), ปองศา พูนชู และสัจจวรรณ ทรรพวุธ (2564), วงศ์วะลี ยิ่งยืน (2564), กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565), สิทธิณี ประภัสร์, อำนาจ บุญประเสริฐ และพจนีย์ มั่งคั่ง (2565), Astereki, Mehrdad, and Ghobadiyan (2021) สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง การแสดงออกและปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (2) ด้านบุคลิกภาพ (3) ด้านภาวะผู้นำ (4) ด้านบริหารจัดการ และ (5) ด้านวิสัยทัศน์ ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ด้วยการสังเคราะห์จากแนวคิดของผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้แล้ว แล้วสรุปได้คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และศึกษาความคิดเห็นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานะภาพของครู

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 2,077 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) จำนวน 333 คน และทำการสุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลสถานภาพของครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 ข้อมูลคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายข้อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระดับคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยการทดสอบ *t*-test แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระดับคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ *F*-test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติที่ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการทดสอบ *t*-test แบบ Independent และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างให้ทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ	ระดับความคิดเห็นของครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.55	0.36	มากที่สุด
2. ด้านบุคลิกภาพ	4.55	0.37	มากที่สุด
3. ด้านภาวะผู้นำ	4.54	0.38	มากที่สุด
4. ด้านบริหารจัดการ	4.53	0.39	มากที่สุด
5. ด้านวิสัยทัศน์	4.54	0.38	มากที่สุด
รวม	4.54	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.35$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.36$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.37$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.38$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.38$) และ ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.39$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

						(n = 333)
คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี (n = 252)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 81)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.55	0.37	4.53	0.33	0.356	0.722
2. ด้านบุคลิกภาพ	4.55	0.38	4.55	0.32	0.009	0.993
3. ด้านภาวะผู้นำ	4.55	0.39	4.52	0.36	0.495	0.621
4. ด้านบริหารจัดการ	4.54	0.39	4.52	0.37	0.276	0.783
5. ด้านวิสัยทัศน์	4.54	0.38	4.54	0.36	-0.016	0.987
รวม	4.55	0.36	4.54	0.32	0.242	0.809

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (ดูตาราง 3 ถึงตาราง 5)

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

							(n = 333)	
คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10ปี		มากกว่า 10ปีขึ้นไป			
	(n = 84)		(n= 141)		(n = 108)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.52	0.40	4.54	0.35	4.59	0.30	1.077	0.342
2. ด้านบุคลิกภาพ	4.52	0.42	4.55	0.37	4.59	0.32	0.808	0.447
3. ด้านภาวะผู้นำ	4.49	0.44	4.55	0.37	4.57	0.35	1.037	0.356
4. ด้านบริหารจัดการ	4.48	0.41	4.53	0.39	4.58	0.36	1.384	0.252
5. ด้านวิสัยทัศน์	4.51	0.41	4.55	0.38	4.56	0.36	0.434	0.648
รวม	4.51	0.39	4.54	0.34	4.58	0.31	1.031	0.358

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

								(n = 333)
คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ	ขนาดสถานศึกษา						F	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ			
	(n = 30)		(n = 70)		(n = 233)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.34	0.45	4.41	0.31	4.62	0.34	15.720*	0.000
2. ด้านบุคลิกภาพ	4.38	0.51	4.44	0.29	4.61	0.35	9.759*	0.000
3. ด้านภาวะผู้นำ	4.37	0.53	4.47	0.29	4.59	0.38	5.899*	0.003
4. ด้านบริหารจัดการ	4.32	0.49	4.44	0.31	4.59	0.38	9.340*	0.000
5. ด้านวิสัยทัศน์	4.35	0.48	4.45	0.31	4.60	0.37	8.870*	0.000
รวม	4.35	0.47	4.44	0.27	4.60	0.34	11.120*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นรายคู่ของครูที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม

(n = 333)				
ขนาดสถานศึกษา		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่และ ใหญ่พิเศษ
	$\bar{X}$	4.35	4.44	4.60
1. ขนาดเล็ก	4.35			*
2. ขนาดกลาง	4.44			*
3. ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	4.60			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษาโดยรวม แตกต่างกับขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้รับการพัฒนาจากการอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการโดยใช้ความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะความสามารถในด้านภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการพัฒนาองค์กร สามารถมองเห็นภาพอนาคตและคาดคะเนเกี่ยวกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อที่จะจัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี อีกทั้งยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจภายในองค์กร รวมไปถึงการมีบุคลิกภาพที่ดี น่าเคารพนับถืออีกด้วย สอดคล้องกับ อัมมารภรณ์ เตือนจำรูญ (2562) ที่พบว่า คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ วงศ์วุฒิ ยั่งยืน (2564) ที่พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ คมสันต์ วงษ์ชาติ (2561) ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำ สามารถใช้ความรู้ และทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดได้ไว้ อีกทั้งยังเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีและยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพจึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วรรณษา ท่วมศิริ (2561) ที่พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายภาระงานต่าง ๆ ให้ครูได้ทำทลายความสามารถของตนเอง ผ่านการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ครูได้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถของตนเอง ทำให้ครูได้รับประสบการณ์จากการทำงานที่ต่างกัน จึงมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วรรณษา ท่วมศิริ (2561) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุภาวดี พรหมทะสาร (2561) ที่พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลมหาสารคามทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565) ที่พบว่า

คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารของของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีการพัฒนาและส่งเสริมครูให้ได้รับการอบรม พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนอย่างไม่ทั่วถึงเนื่องจากมีจำนวนครูและบุคลากรที่ค่อนข้างมาก ซึ่งแตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีจำนวนครูที่น้อยกว่าทำให้สามารถพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนได้ทั่วถึง สอดคล้องกับ วงศ์วลี ยั่งยืน (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า ลักษณะผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาในเรื่องของการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจในการประพฤติและปฏิบัติตน และควรส่งเสริมสนับสนุนเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างดี
2. ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาในเรื่องของความอ่อนน้อม ถ่อมตน สุภาพเรียบร้อย มีกิริยามารยาทที่ดี และควรส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องความอ่อนโยนและความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน
3. ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาในเรื่องของการมีปฏิภาณไหวพริบและความกล้าคิด กล้าตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง และควรส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ให้สามารถรวมพลังปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ
4. ด้านบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาในเรื่องการกำหนดเป้าหมายที่มีชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีการวางแผนการดำเนินงานและวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และควรส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องการมอบหมายงานตามความสามารถของครูและบุคลากร มีการกำหนดตำแหน่งสายงานการบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม
5. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาในเรื่องการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาผู้เรียน และควรส่งเสริมสนับสนุนการบูรณาการการทำงานร่วมกันภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย
6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่มีในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

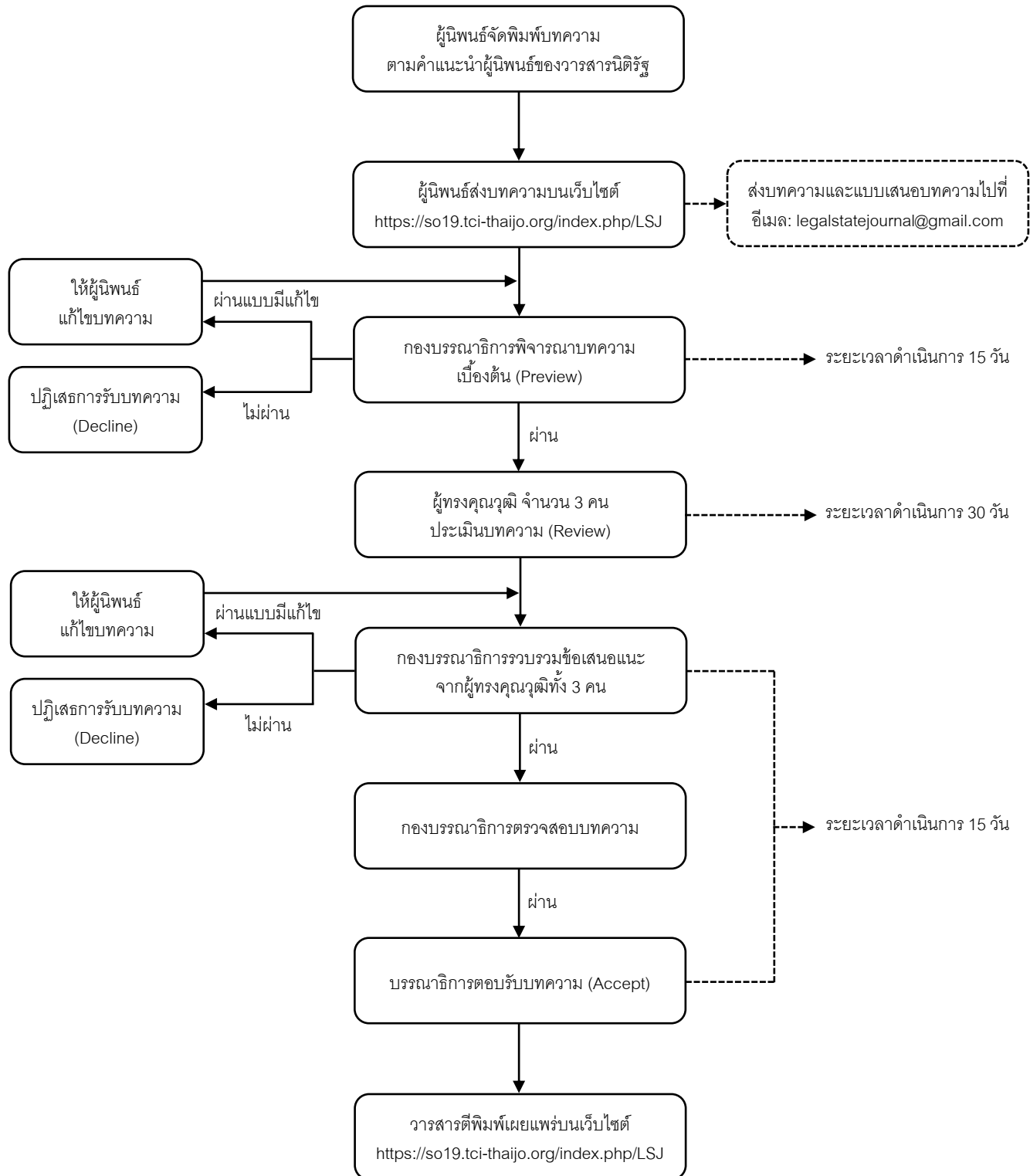
เอกสารอ้างอิง

- กิตติพิชญ์ มั่งสุข. (2564). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดระยอง. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 13(2), 236-250.
- กุลจิรา รักชนกร. (2563). การศึกษากรอบแนวคิดของผู้บริหารมืออาชีพยุคการศึกษา 4.0. *Journal of Modern Learning Development*, 5(4), 206-217.

- กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์. (2565). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คมสันต์ วงษ์ชาลี. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิตานันท์ เตจา และเกสณี ชิวปรีชา. (2564). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระบุรี. วารสารปรัชญาปริทรรศน์, 26(1), 213-221.
- นิศากร กองอุดม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปองศา พูนชู และสจิวรรณ ทรรพสุ. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(2), 156-169.
- เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย. (2562). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วงศ์วะลี ยิ่งยืน. (2564). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5(1), 15-27.
- วรรณพงษ์ พบกกลาง. (2562). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนะของครู โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณษา ท้วมศิริ. (2561). ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วรวิมล นมัสสิลา. (2563). การบริหารงานของผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ: พนุกรณีศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วาสนา ไชยศาสตร์, พนายุทธ เขยบาล และพงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ. (2562). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย. วารสารบัณฑิตวิจัย, 10(2), 175-194.
- สิทธิณี ประภัสร์, อำนาง บุญประเสริฐ และพจนีย์ มั่งคั่ง. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19(86), 89-105.
- สุภาวดี พรหมทะสาร. (2561). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. ผู้แต่ง.
- อัมมารภรณ์ เดือนจำรูญ. (2562). คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- Astereki, S., Mehrdad, H., & Ghobadiyan, M. (2021). *Components and characteristics of the professional competency model among educational administrators*. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1299175.pdf>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

ขั้นตอนการส่งบทความ



จริยธรรมการตีพิมพ์

บทบาทและหน้าที่ของผู้นิพนธ์

1. ผู้นิพนธ์ต้องรับรองว่าบทความที่ส่งตีพิมพ์เป็นบทความใหม่ ไม่เคยได้รับการตีพิมพ์มาก่อนแล้ว หรืออยู่ในระหว่างขั้นตอนการพิจารณาจากวารสารหรือแหล่งเผยแพร่อื่นใด
2. ผู้นิพนธ์ต้องเขียนบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบที่วารสารกำหนด
3. ผู้นิพนธ์ต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น หากนำผลงานของผู้อื่นมาใช้จะต้องมีการอ้างอิงทุกตามรูปแบบที่วารสารกำหนด
4. ผู้นิพนธ์ทุกคนที่มีรายชื่อในบทความต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยจริง
5. ผู้นิพนธ์ต้องรายงานข้อมูลการวิจัยที่เกิดขึ้นจริง ไม่บิดเบือนข้อมูลและไม่ให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ
6. ผู้นิพนธ์ต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของบรรณาธิการและผู้ประเมินบทความ
7. หากเป็นการวิจัยในมนุษย์ ผู้นิพนธ์ต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และแสดงหนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
8. ในกรณีที่ผู้นิพนธ์ทำผิดจริยธรรม จะถูกตัดสิทธิ์การตีพิมพ์เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 3 ปี โดยจะแจ้งผู้นิพนธ์และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้นิพนธ์
9. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารถือเป็นผลงานของผู้นิพนธ์ ผู้นิพนธ์หลักและผู้นิพนธ์ร่วมต้องรับผิดชอบต่อบทความของตน

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาคุณภาพของบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร โดยคัดเลือกบทความที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร และบทความจะต้องผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ
2. บรรณาธิการมีหน้าที่ในการตรวจสอบการคัดลอกผลงาน (plagiarism) อย่างเคร่งครัด โดยใช้โปรแกรม CopyCatch บนเว็บไซต์ ThaiJO ในระดับไม่เกิน 15% หากตรวจพบว่าการคัดลอกจากบทความอื่นโดยมิชอบหรือมีการดัดแปลงข้อมูล บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้นิพนธ์ ซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ
3. บรรณาธิการต้องปฏิบัติโดยใช้เหตุผลทางวิชาการในการพิจารณาบทความทุกครั้งด้วยความเป็นธรรม ปราศจากอคติหรือความลำเอียงต่อบทความและผู้นิพนธ์
4. บรรณาธิการต้องไม่ดำเนินการให้มีการอ้างอิงผลงานใดเพื่อเพิ่มจำนวนการอ้างอิง (citation) ของวารสาร หรือเพื่อเพิ่มจำนวนการอ้างอิงผลงานของตนหรือพวกพ้อง
5. บรรณาธิการต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์หรือผู้ประเมินบทความ
6. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้นิพนธ์และผู้ประเมินบทความให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง
7. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของผลงานทางวิชาการที่ประเมินอย่างแท้จริง
2. ผู้ประเมินบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความ โดยต้องพิจารณาบทความภายใต้หลักการและเหตุผลทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงบทความที่ได้มาตรฐาน
3. ผู้ประเมินบทความควรให้ข้อเสนอแนะที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์แก่ผู้นิพนธ์
4. ผู้ประเมินบทความต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนใด ๆ กับวารสาร บรรณาธิการ และผู้นิพนธ์
5. ผู้ประเมินบทความต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาตีพิมพ์ ในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ
6. ผู้ประเมินบทความที่ตรวจพบว่าบทความที่พิจารณาอยู่มีความเหมือนหรือความซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ
7. ผู้ประเมินบทความต้องส่งผลประเมินบทความตามกำหนดเวลา

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

1. ผลงานวิจัยที่เป็นการวิจัยในมนุษย์ต้องดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการวิจัยในมนุษย์ด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ของคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
2. ผลงานวิจัยที่มีผู้รับการวิจัยมีความเปราะบางจะต้องพิจารณาจากความเป็นตัวแทนที่หลากหลาย วิธีการที่เข้าไปติดต่อ ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และข้อคำถามที่สามารถตอบได้
3. ผลงานวิจัยที่กระทำในบุคคลที่มีความเปราะบางหรือผู้เยาว์ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ต้องขอความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบธรรม ผู้อนุบาลหรือผู้พิทักษ์ของผู้นั้นตามกฎหมายและตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประกาศกำหนด
4. ผลงานวิจัยที่กระทำเกี่ยวกับผู้เสียชีวิตจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้จัดการมรดกหรือทายาท และห้ามมิให้กระทำการวิจัยดังกล่าวหากขัดกับเจตนาที่ได้ทำเป็นหนังสือของผู้เสียชีวิตนั้น
5. ผลงานวิจัยที่เป็นการวิจัยในมนุษย์ต้องดำเนินการให้ชอบด้วยกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล กฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ และกฎหมายอื่น
6. ผลงานวิจัยที่มีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในมนุษย์ ผู้นิพนธ์ต้องแสดงหลักฐานการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสถาบันที่มีการดำเนินการ

คำแนะนำผู้พิมพ์

การจัดพิมพ์บทความ

1. พิมพ์แบบหน้าเดียวในกระดาษขนาด US Letter ตั้งขอบกระดาษทุกด้าน 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร)
2. ตัวอักษรใช้รูปแบบ Cordia New ได้แก่ ส่วนชื่อเรื่องใช้ขนาด 18 ส่วนเนื้อหาใช้ขนาด 15 และเชิงอรรถใช้ขนาด 12
3. เนื้อหาบทความจัดพิมพ์ 1 คอลัมน์
4. ความยาวของบทความ 8-12 หน้า

ส่วนประกอบของบทความ

1. ชื่อเรื่องบทความ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
2. ชื่อผู้พิมพ์ หากมีมากกว่าหนึ่งคนต้องระบุชื่อทุกคน พร้อมระบุสังกัดและที่อยู่ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
3. ระบุอีเมลของผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding Author Email)
4. บทคัดย่อ (Abstract) ความยาวไม่เกิน 350 คำ และคำสำคัญ 3-5 คำ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
5. ระบุประเภทบทความ (Type of Article)
6. เนื้อหา

6.1 บทความวิชาการ ประกอบด้วย บทนำ กรอบในการวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ บทสรุป และข้อเสนอแนะ

6.2 บทความวิจัย ประกอบด้วย บทนำ วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวความคิดในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

7. การอ้างอิง ใช้รูปแบบ APA Style (7th ed.)

รูปแบบการอ้างอิง

1. การอ้างอิงในเนื้อหา

... (ชื่อ ชื่อสกุล, ปี พ.ศ., เลขหน้า)

ชื่อ ชื่อสกุล (ปี พ.ศ., เลขหน้า) ...

2. เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

- 2.1 หนังสือ

ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อหนังสือ. สำนักพิมพ์.

- 2.2 วารสาร

ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), เลขหน้า.

- 2.3 วิทยานิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์. วิทยานิพนธ์และชื่อปริญญา, ชื่อสถาบันการศึกษา.

- 2.4 เอกสารที่นำเสนอในการประชุมวิชาการ

ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ใน ชื่อหัวข้อการประชุม (เลขหน้า). หน่วยงานที่จัดประชุม.

- 2.5 แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ค้นจาก แหล่งข้อมูล.

การส่งบทความ

ส่งบทความบนเว็บไซต์ <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ>

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการ

ชื่อเรื่อง.....
.....

ชื่อ ชื่อสกุลผู้นิพนธ์¹

บทคัดย่อ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

คำสำคัญ:;;

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

¹สังกัดของผู้นิพนธ์
ที่อยู่สังกัดของผู้นิพนธ์
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล:

Title.....
.....

Author's Name Surname¹

Abstract

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords:;;

Type of Article: Academic Article

¹ Author's Affiliation

Author's Address

Corresponding Author Email:

บทนำ

.....
.....
.....

กรอบในการวิเคราะห์

.....
.....
.....

ผลการวิเคราะห์

.....
.....
.....

บทสรุป

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

เอกสารอ้างอิง

.....
.....
.....

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย

ชื่อเรื่อง.....
.....

ชื่อ ชื่อสกุลผู้นิพนธ์¹

บทคัดย่อ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

คำสำคัญ:;;

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹สังกัดของผู้นิพนธ์
ที่อยู่สังกัดของผู้นิพนธ์
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล:

Title.....
.....

Author's Name Surname¹

Abstract

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords:;;

Type of Article: Research Article

¹ Author's Affiliation

Author's Address

Corresponding Author Email:

บทนำ

.....
.....
.....

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

.....
.....
.....

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

.....
.....
.....

วิธีดำเนินการวิจัย

.....
.....
.....

ผลการวิจัย

.....
.....
.....

การอภิปรายผล

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

เอกสารอ้างอิง

.....
.....
.....

แบบเสนอบทความ

เรียน บรรณาธิการวารสารนิติรัฐ

ข้าพเจ้า ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ชื่อ ชื่อสกุล (ภาษาไทย).....

ชื่อ ชื่อสกุล (ภาษาอังกฤษ).....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงานที่สังกัด.....

ที่อยู่ของหน่วยงานที่สังกัด.....

.....

.....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.....

.....

.....

หมายเลขโทรศัพท์..... อีเมล:

มีความประสงค์ขอส่งบทความ เรื่อง:

ชื่อบทความ (ภาษาไทย).....

.....

.....

ชื่อบทความ (ภาษาอังกฤษ).....

.....

.....

.....

ประเภทของบทความ ☐ บทความวิชาการ ☐ บทความวิจัย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้า ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่มีส่วนร่วมระบุชื่อ
บทความนี้ยังไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นอีกนับจาก
วันที่ข้าพเจ้าได้ส่งผลงานต้นฉบับนี้มายังบรรณาธิการวารสารนิติรัฐ

พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่งเอกสารให้บรรณาธิการวารสารนิติรัฐ ดังนี้

☒ ส่งต้นฉบับบทความไปที่ เว็บไซต์: <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ>

☒ ส่งต้นฉบับบทความไปที่ อีเมล: legalstatejournal@gmail.com

☒ ส่งแบบเสนอบทความไปที่ อีเมล: legalstatejournal@gmail.com

ลงชื่อ.....เจ้าของบทความ

(.....)

วันที่.....เดือน.....ปี พ.ศ.

