



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 ชาญเกียรติวงศ์, 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 อำเภอมะนัง จังหวัดนครปฐม 73000, ประเทศไทย
อีเมล: legalstatejournal@gmail.com
เว็บไซต์: <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ>

บทบรรณาธิการ

วารสารนิติรัฐ (Legal State Journal) ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (เมษายน – มิถุนายน 2567) ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ฉบับออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 5 บทความ ได้แก่ (1) การนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติในพื้นที่เทศบาลตำบลอนนวยหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษา พัฒนาการ (3) การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร (4) การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ (5) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ในนามบรรณาธิการวารสารนิติรัฐ ขอขอบคุณผู้พิมพ์ทุกท่านที่ได้ให้ความสนใจส่งบทความเข้าสู่กระบวนการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ของวารสาร และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความที่ได้เอาใจใส่ในการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในด้านเนื้อหาที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้พิมพ์ ซึ่งทำให้ผู้พิมพ์สามารถปรับปรุงและแก้ไขบทความให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการผู้สนใจทั่วไปในการนำไปอ้างอิงได้ อนึ่งหากนักวิชาการผู้สนใจทั่วไปสนใจที่จะตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการและบทความวิจัย สามารถส่งบทความได้บนเว็บไซต์ <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ> เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ต่อไป

ดร.กัญจน์รัตน์ ศรีเพชรสุพรรณ
บรรณาธิการวารสารนิติรัฐ

สารบัญ

บทความวิจัย

การนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติในพื้นที่เทศบาลตำบลอนนทยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม.....	1
เจษฎา พรหมดำ	
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ.....	12
สุธาสินี คำทะเนตร	
การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร.....	24
มินตรา ภู้อย่างไทน, ศักกฤทธิ ศิลาฉาย	
การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	36
วันสนั่น สลืออ่อน, ชนมณี ศิลาณุกิจ	
การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	48
อารียา ไชยคำจันทร์, ชนมณี ศิลาณุกิจ	

การนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติในพื้นที่ เทศบาลตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

เจษฎา พรหมดำ¹

วันที่รับบทความ: 10 ธันวาคม 2566

วันแก้ไขบทความ: 29 เมษายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 30 เมษายน 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม และเสนอแนวทางการนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 16 คน ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานโดยตรง และกลุ่มผู้นำชุมชน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบมีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีอุปนัย ผลการวิจัย พบว่า (1) ด้านการนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม พบว่า การสื่อสารมีความชัดเจนและเที่ยงตรง ส่วนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ งบประมาณมีเพียงพอ บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีจำนวนที่เหมาะสมและมีความชำนาญ และการจัดระบบสารสนเทศมีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของแผนงาน (2) ด้านปัญหาและอุปสรรคในการนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม พบว่า มีปัญหาที่สำคัญ คือ การสื่อสารไปยังประชาชนยังรับรู้ข้อมูลไม่ทั่วถึงและการส่งเอกสารของโครงการล่าช้า และ (3) ด้านแนวทางการนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ พบว่า ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ทั้งการประกาศเสียงตามสายและแจ้งผู้นำชุมชนให้รับทราบข้อมูลโครงการโดยละเอียด รวมถึงควรสอบถามความต้องการของประชาชนเพื่อให้โครงการต่าง ๆ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การนำแผนงานไปปฏิบัติ; ชุมชนจัดการตนเอง; เทศบาลตำบลดอนยายหอม

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹เทศบาลเมืองบ้านโป่ง

193 ตำบลบ้านโป่ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี 70110, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: cheeze.p@gmail.com

Implementing a Community Self-Management Plan in the Don Yai Hom Subdistrict Municipality Area, Mueang Nakhon Pathom District, Nakhon Pathom Province

Jedsada Promdam¹

Received: December 10, 2023

Revised: April 29, 2024

Accepted: April 30, 2024

Abstract

This research article aims to study analyze a community self-management plan implementation in the Don Yai Hom Subdistrict Municipality Area, Mueang Nakhon Pathom District, Nakhon Pathom Province, analyze problems and obstacles of a community self-management plan implementation in the Don Yai Hom Subdistrict Municipality Area, and propose guidelines for implementing a community self-management plan suitable for the Don Yai Hom Subdistrict Municipality Area. This study employed a qualitative approach, which were composed of 16 key informants, namely, concerned executives, operation officers, and community leaders. Data were collected through in-depth interviews and participant observations. An analytic induction was applied to analyze the data. Findings are as follows: (1) For implementing a community self-management plan in the Don Yai Hom Subdistrict Municipality Area, it was found that the communication was clear and precise, the resources in term of budget was adequate, the numbers of personnel were appropriate and qualified, and the information technology management was consistent to the plan, (2) problems and obstacles in implementing a community self-management plan in the Don Yai Hom Subdistrict Municipality Area were: the communication to the public was not yet known and the delay in submitting project documents, and (3) guidelines for implementing a community self-management plan suitable for each location were: increasing public relations efforts included wired audio and informing community leaders about the project details. In addition, community needs survey to help launch project suited to the community needs should be done.

Keywords: Project Implementation; Community Self-Management; Don Yai Hom Subdistrict Municipality

Type of Article: Research Article

¹Banpong Municipality

193 Banpong, Ratchaburi 70110, Thailand

Corresponding Author Email: cheeze.p@gmail.com

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ตามมาตรา 79 โดยกำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามหลักการการพัฒนาที่ยั่งยืน อีกทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาประเทศได้มีการปรับเปลี่ยนแนวทางที่เหมาะสมตามสถานการณ์และสอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ 2540 รวมไปถึงในรัฐธรรมนูญ 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้เริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน อันเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ มุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ถึงฉบับที่ 12 ได้น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาปรับใช้ในการบริหารพัฒนาประเทศ โดยยึดหลักทางสายกลาง เพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤต สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล มีความยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580), 2561)

ปรัชญาการพัฒนาชุมชน เป็นหลักความเป็นจริงแห่งชีวิตที่มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในมนุษยชาติว่ามนุษย์ทุกชีวิตมีคุณค่า มีความหมาย มีศักดิ์ศรี มีศักยภาพ มีฐานะแห่งความเป็นมนุษย์ที่ไม่ควรได้รับการเหยียดหยามดูหมิ่น เหยียดหยามจากมนุษย์ด้วยกันเอง มีความสามารถจากการเป็นมนุษย์ที่ควรได้รับการยอมรับ และทำให้ปรากฏเป็นจริงในทางปฏิบัติจากเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเอง โดยมนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาได้ถ้าได้รับโอกาส (กรมการพัฒนาชุมชน, 2559, หน้า 1) การพัฒนาชุมชนให้มีความยั่งยืนจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น เนื่องจากชุมชน คือ หน่วยย่อยของสังคม เป็นพื้นฐานเบื้องต้นของคนในสังคม และเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ การมีชุมชนที่สามารถดำรงวิถีชีวิตอยู่อย่างยั่งยืน

จากแนวโน้มการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนดังกล่าวจะมีภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ทำให้บทบาทของท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เทศบาลตำบลดอนยายหอม จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากมีภารกิจและบทบาทที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดโดยตรงกับประชาชนในชุมชน ในส่วนของการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนยายหอม ได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลดอนยายหอม (เทศบาลตำบลดอนยายหอม, 2564, หน้า 1-2)

เทศบาลตำบลดอนยายหอม ได้จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561-2565) ตามกระบวนการที่บัญญัติไว้ในระเบียบกระทรวงมหาดไทย โดยผ่านการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น การจัดเวทีประชาคม การประชุมกรรมการชุมชน เพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่ ก่อนนำมาจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาพื้นที่ที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นต่อไป (เทศบาลตำบลดอนยายหอม, 2561, หน้า 49)

หากกล่าวเฉพาะแนวทางการส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองของเทศบาลตำบลดอนยายหอมนั้น ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจจะมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะได้กำหนดแผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อให้ชุมชนสามารถ

พึ่งพาตนเองได้ด้วยตนเอง เทศบาลตำบลดอนยายหอมได้ดำเนินการมาระหว่างปี พ.ศ. 2563-2565 ผ่านโครงการต่าง ๆ ต่อไปนี้

ปี พ.ศ. 2563 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจแผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 4 โครงการ งบประมาณรวมทั้งสิ้น 133,000 บาท ประกอบด้วย (1) โครงการขับเคลื่อนน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการอบรมให้ความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (2) โครงการฝึกอบรมและส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้แก่ประชาชนและกลุ่มสตรีในตำบลดอนยายหอม โดยการอบรมให้ความรู้การประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนและกลุ่มสตรีในตำบลดอนยายหอม (3) โครงการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนในชุมชน โดยการอบรมให้ความรู้การใช้พลังงานทดแทนในชุมชน และ (4) เงินสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยการจ่ายสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยยึดหลักการประชาชน 1 ส่วน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1 ส่วน และรัฐบาลสมทบ 1 ส่วน (สำนักปลัดเทศบาลตำบลดอนยายหอม, 2562, หน้า 19)

ปี พ.ศ. 2564 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจแผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 4 โครงการ งบประมาณรวมทั้งสิ้น 126,000 บาท ประกอบด้วย (1) โครงการขับเคลื่อนน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการอบรมให้ความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (2) โครงการฝึกอบรมและส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้แก่ประชาชนและกลุ่มสตรีในตำบลดอนยายหอม โดยการอบรมให้ความรู้การประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนและกลุ่มสตรีในตำบลดอนยายหอม (3) โครงการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนในชุมชน โดยการอบรมให้ความรู้การใช้พลังงานทดแทนในชุมชน และ (4) เงินสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยการจ่ายสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยยึดหลักการประชาชน 1 ส่วน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1 ส่วน และรัฐบาลสมทบ 1 ส่วน (สำนักปลัดเทศบาลตำบลดอนยายหอม, 2563, หน้า 21)

ปี พ.ศ. 2565 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจแผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 3 โครงการ งบประมาณรวมทั้งสิ้น 800,000 บาท ประกอบด้วย (1) โครงการขับเคลื่อนน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการอบรมให้ความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (2) โครงการฝึกอบรมและส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้แก่ประชาชนและกลุ่มสตรีในตำบลดอนยายหอม โดยการอบรมให้ความรู้การประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนและกลุ่มสตรีในตำบลดอนยายหอม และ (3) โครงการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนในชุมชนโดยการอบรมให้ความรู้การใช้พลังงานทดแทนในชุมชน (สำนักปลัดเทศบาลตำบลดอนยายหอม, 2564, หน้า 21)

นอกจากนี้ เทศบาลตำบลดอนยายหอมยังได้ดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองอย่างยั่งยืน ได้แก่ (1) โครงการอบรมเสริมสร้างสุขภาพผู้พิการ ผู้สูงอายุ จิตใจสดใส ร่างกายแข็งแรง เพื่อให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้สูงอายุและผู้พิการด้วยตนเองและครอบครัว (2) โครงการส่งเสริมอาชีพชุมชน (ประดิษฐ์พับเหรียญโบราณ) ตามแนวทางของหลักเศรษฐกิจพอเพียงที่อยู่บนพื้นฐานการพึ่งตนเอง และเห็นความสำคัญในการพัฒนาสตรีที่มีเวลารว่าง เพื่อนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ด้วยตนเอง (3) โครงการฝึกอบรมส่งเสริมพัฒนาอาชีพแก่กลุ่มสตรีในชุมชน (ดอกไม้ประดิษฐ์) เพื่อยกระดับฝีมือและสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อดารงชีวิต และ (4) โครงการฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพแก่กลุ่มสตรี (การทำไข่เค็ม) เพื่อเสริมสร้างให้กลุ่มสตรีและผู้มีรายได้น้อยสามารถพึ่งตนเอง ตลอดจนมีการดำเนินชีวิตที่อยู่บนพื้นฐานแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้

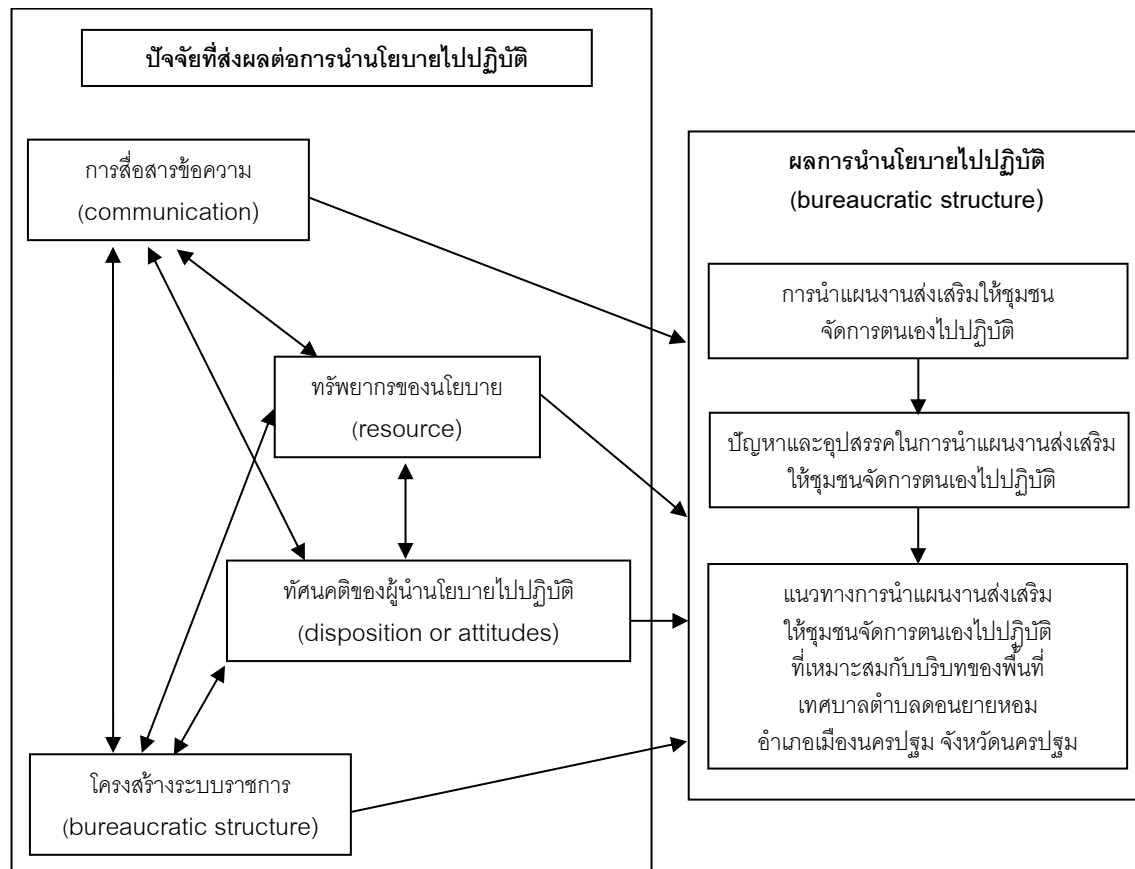
จากที่กล่าวมา เห็นได้ว่า เทศบาลตำบลดอนยายหอมได้ดำเนินโครงการเพื่อสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชน โดยจัดทำเป็นโครงการพัฒนาขึ้นเพื่อส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาอาชีพ ทั้งนี้ การจัดทำโครงการต่าง ๆ ดังกล่าว ได้จัดต่อเนื่องกันในแต่ละปีงบประมาณ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าโครงการดังกล่าวสามารถส่งเสริมให้คนในชุมชนสามารถจัดการตนเองได้มากน้อยเพียงใด และคุ้มค่ากับการสูญเสียงบประมาณในการจัดโครงการหรือไม่ รวมทั้งศึกษาแนวทางการนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่สามารถพึ่งพาตนเองและดำเนินชีวิตได้อย่างยั่งยืนและมั่นคงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์การนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อเสนอแนวทางการนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาการนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติ ผู้วิจัยได้ศึกษาภายใต้ขอบเขตของเนื้อหาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ด้านนโยบายสาธารณะ (public policy) ในมุมมองแนวคิด ทฤษฎี และตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ (policy implementation) และการจัดการตนเอง โดยประยุกต์ใช้ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Edwards (1980) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ (1) การสื่อสารข้อความ (communication) (2) ทรัพยากรของนโยบาย (resource) (3) ทักษะคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (disposition or attitudes) และ (4) โครงสร้างระบบราชการ (bureaucratic structure) เพื่อทำการศึกษารายงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองด้านการส่งเสริมอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยเรื่องการนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยทำการศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ให้ครอบคลุมและตอบตามประเด็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ได้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วย (1) กลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน ได้แก่ นายกเทศมนตรี 1 คน สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 2 คน (2) กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานโดยตรง จำนวน 1 คน ได้แก่ ปลัดเทศบาล และ (3) กลุ่มผู้นำชุมชน จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 16 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงเอกสารต่าง ๆ เพื่อออกแบบคำถามใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview questions) เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (open ended question) และคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เดี่ยว โดยมีสาระตรงกับวัตถุประสงค์และครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อสอบถามเกี่ยวกับการนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลอุปนัยหรือตรรกะ (inductive analysis) ซึ่งเป็นการตีความสร้างข้อสรุปจากการสัมภาษณ์ที่ได้ทำการบันทึกไว้โดยเนื้อหารายละเอียดมีความเกี่ยวข้องกับการนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ตามกรอบแนวคิด ได้แก่ (1) การนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติ (2) ปัญหาและอุปสรรคในการนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติ (3) แนวทางการนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติโดยนำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
 - 1.1 การสื่อสารข้อความ พบว่า มีความชัดเจน เทียบตรง และมีความคงเส้นคงวา โดยได้ประชาสัมพันธ์ แจ้งวัตถุประสงค์และรายละเอียดในแต่ละโครงการ โดยแจ้งเป็นหนังสือถึงผู้นำชุมชนและการประกาศเสียงตามสายให้ประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของโครงการ เป็นการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพ และทักษะการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ เพื่อสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจ สามารถสร้างงาน สร้างรายได้ของตนเอง ผู้นำชุมชนยังได้ประชาสัมพันธ์โครงการต่าง ๆ เป็นระยะผ่านเสียงตามสายแจ้งไปยังประชาชนให้ได้รับทราบรายละเอียดและกำหนดการของแต่ละโครงการ ทำให้ประชาชนสามารถเข้าร่วมโครงการได้ตามกำหนดเวลา
 - 1.2 ทรัพยากรของนโยบาย
 - (1) งบประมาณที่ใช้ในแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเอง พบว่า มีงบประมาณเพียงพอ เพราะมีการคิดและคำนวณงบประมาณสำหรับใช้จ่ายในแต่ละโครงการไว้แล้วจึงนำมากำหนดไว้เป็นรายละเอียดไว้ในแต่ละโครงการ
 - (2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีจำนวนที่เหมาะสมและมีความชำนาญ ซึ่งในแต่ละโครงการก็จะมีภาระงานที่เป็นบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมดำเนินการเพื่อให้โครงการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
 - (3) การจัดระบบสารสนเทศมีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของแผนงานและได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี โดยได้ทำการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกที่จำเป็น มีการจัดระบบเกี่ยวกับข้อมูลเพื่อให้เป็น

สารสนเทศที่พร้อมจะใช้ประโยชน์ได้ จัดให้มีระบบการจัดเก็บเป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกต่อการค้นหาและนำไปใช้ และมีการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศอยู่เสมอ เพื่อให้อยู่ในสภาพดีมีคุณภาพและทันสมัยตลอดเวลา และยังได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเป็นอย่างดี

(4) การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมหรือช่วยให้เกิดความสะดวกต่อการดำเนินงาน ส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติ มีเพียงพอในการจัดอบรมในแต่ละโครงการ ได้แก่ สถานที่และสภาพแวดล้อม วัสดุ และอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการอบรมมีความพร้อม และเอกสารสำหรับใช้ในการอบรมได้จัดเตรียมให้พร้อมทั้งจำนวนผู้เข้ารับการอบรม

1.3 ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

(1) แผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองมีประโยชน์กับองค์กรและต่อชุมชน ทำให้ผู้เข้าร่วมกับการฝึกอบรมได้รับการถ่ายทอดความรู้ เพื่อนำไปต่อยอดในการสร้างรายได้ให้กับตนเองและชุมชนต่อไป

(2) ความมุ่งหวังให้การดำเนินงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติเกิดความสำเร็จ มีความมุ่งหวังให้ชุมชนเกิดการพัฒนาด้านอาชีพ และสามารถต่อยอดให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัวได้ สามารถสร้างความรู้ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และต่อยอดในการหารายได้ ส่งเสริมให้บุคคลกลุ่มต่าง ๆ ที่ผ่านการฝึกอบรมได้รวมกลุ่มกันจัดกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันคิดต่อยอดด้านอาชีพทั้งด้านรูปแบบผลิตภัณฑ์ การจัดหาตลาดรองรับอาชีพที่ทำในแต่ละโครงการต่อไป

1.4 โครงสร้างระบบราชการ พบว่า ลำดับชั้นการบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ การแบ่งหน้าที่ และระเบียบกฎเกณฑ์ ตามโครงสร้างระบบราชการ สามารถเอื้อให้การดำเนินงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติเกิดความสำเร็จได้ มีการดำเนินการเป็นขั้นตอนตามโครงสร้างระบบราชการ ตั้งแต่เขียนโครงการและเสนอโครงการที่มีเนื้อหาโครงการประกอบไปด้วย ชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาดำเนินการ วิธีการดำเนินงานงบประมาณ ผู้รับผิดชอบโครงการ วิธีการประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ มีการเสนอโครงการเพื่อให้ความเห็นชอบโครงการ และอนุมัติโครงการตามลำดับก่อนเริ่มโครงการต่อไป จึงทำให้ประสบความสำเร็จได้

2. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติในพื้นที่เทศบาลตำบลคอนายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

2.1 ด้านการสื่อสารข้อความ พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคด้านการสื่อสารข้อความอยู่บ้างโดยในการสื่อสารบางครั้งยังมีประชาชนบางคนหรือบางกลุ่มที่ไม่ทราบรายละเอียดของโครงการและยังไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งการประชาสัมพันธ์อาจจะยังให้ข้อมูลไม่ครบถ้วนและไม่ทั่วถึงทุกคนในชุมชน การสื่อสารมีปัญหายู่ง้างในส่วนของประชาชน ซึ่งจำเป็นจะต้องอธิบาย เมื่อได้อธิบายและให้รายละเอียดแล้วก็จะเข้าใจเป็นอย่างดี และการส่งหนังสือประชุมบางโครงการล่าช้าไปบ้าง

2.2 ด้านทรัพยากรของนโยบาย

(1) งบประมาณใช้ในแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองในแต่ละโครงการ ไม่มีปัญหาและอุปสรรคเนื่องจากงบประมาณมีเพียงพอในการดำเนินงานแต่ละโครงการ

(2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานไปปฏิบัติเช่นกัน เนื่องจากบุคลากรมีจำนวนที่เพียงพอและมีความชำนาญในการดำเนินงานแต่ละโครงการ

(3) การจัดระบบสารสนเทศในแต่ละโครงการมีปัญหาอยู่บ้าง โดยเฉพาะโครงการฝึกอบรมในหลายโครงการจะมีผู้เข้าร่วมที่เป็นผู้สูงอายุเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากประชาชนในวัยทำงานไม่มีเวลาเข้าร่วม ซึ่งโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นแล้วอาจจะไม่ยั่งยืนก็ได้

(4) การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมหรือช่วยให้เกิดความสะดวกในแต่ละโครงการ 'ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการนำแผนงานไปปฏิบัติ' เนื่องจากสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีเพียงพอและมีความทันสมัยพร้อมใช้งานในการจัดโครงการอบรมทุกครั้ง

2.3 ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่มีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ เนื่องจากผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความปรารถนาที่จะดำเนินโครงการฝึกอบรมให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเล็งเห็นว่ามีประโยชน์กับองค์กรและต่อชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วยให้คนในชุมชนมีกิจกรรมและมีอาชีพมีรายได้เพื่อใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

2.4 โครงสร้างระบบราชการไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการนำแผนงานไปปฏิบัติเนื่องจากลำดับขั้นการบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ การแบ่งหน้าที่ และระเบียบกฎเกณฑ์ตามโครงสร้างระบบราชการ สามารถเอื้อให้การนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติเกิดความสำเร็จได้ในแต่ละโครงการ โดยมีการเสนอโครงการไปตามลำดับเพื่อให้ความเห็นชอบโครงการ และมีการอนุมัติโครงการ ก่อนที่จะนำโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ไปดำเนินการ

3. แนวทางการนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่เทศบาลตำบลอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

3.1 การสื่อสารข้อความควรเพิ่มเติมการประชาสัมพันธ์ในแต่ละโครงการให้ครอบคลุมประชาชนทุกคนและทุกกลุ่มอาชีพ ทั้งการประกาศเสียงตามสายและแจ้งผู้นำชุมชนให้รับทราบข้อมูลโครงการโดยละเอียด และมีการประชาสัมพันธ์บ่อยขึ้นในช่วงก่อนเริ่มโครงการฝึกอบรมและระหว่างโครงการฝึกอบรม และควรมีการติดประกาศเพิ่มเติมไว้ที่เทศบาลหรือสถานที่แจ้งข่าวสารของชุมชนแต่ละแห่งด้วย

3.2 ทรัพยากรของนโยบาย

(1) เทศบาลควรมีการเพิ่มจำนวนงบประมาณให้มากขึ้นตามความจำเป็นในแต่ละโครงการ เพื่อให้สามารถรองรับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการอบรมได้มากขึ้น

(2) เทศบาลควรหาตลาดเพิ่มเติมสำหรับส่งเสริมการขายสินค้า ซึ่งจะให้มีแหล่งขายสินค้า และสามารถเพิ่มรายได้ให้ประชาชนและชุมชนต่อไป

3.3 ทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติควรมีการพัฒนาทัศนคติผู้นำนโยบายไปปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น โดยจะต้องมีความมุ่งมั่นที่มากขึ้นเพื่อให้ประชาชนในชุมชนมีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นอาชีพเสริมให้กับครอบครัวทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นในการเลี้ยงชีพ

3.4 โครงสร้างระบบราชการควรดำเนินการอย่างเคร่งครัดให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ และการจัดทำโครงการควรเพิ่มเติมการสอบถามความต้องการของประชาชน เพื่อให้โครงการต่าง ๆ เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

การอภิปรายผล

1. การนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติในพื้นที่เทศบาลตำบลอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

1.1 การสื่อสารข้อความ จากผลการศึกษา พบว่า มีความชัดเจน ตรง และคงเส้นคงวา ทั้งนี้ เนื่องจากมีการแจ้งรายละเอียดทุกครั้งเป็นหนังสือและประกาศเสียงตามสาย ทำให้ผู้นำชุมชนและประชาชนเข้าใจเนื้อหาโครงการโดยละเอียดได้สอดคล้องกับ Edwards (1980, p. 148) ที่ชี้ให้เห็นว่า การติดต่อสื่อสารที่ดีจะช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพ

1.2 ทรัพยากรของนโยบาย จากการศึกษา พบว่า งบประมาณที่ใช้ในแผนงานมีเพียงพอ บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีจำนวนที่เหมาะสมและมีความชำนาญ การจัดระบบสารสนเทศสอดคล้องกับแนวปฏิบัติและได้รับความร่วมมือจาก

ผู้เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมหรือช่วยให้เกิดความสะดวกต่อการนำแผนงานไปปฏิบัติมีเพียงพอพร้อมให้บริการ สอดคล้องกับ Edwards (1980, p. 148) ที่ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรจะส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1.3 ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จากการศึกษา พบว่า แผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองมีประโยชน์กับองค์กรและต่อชุมชน และบุคลากรผู้ปฏิบัติมีความมุ่งหวังให้การนำแผนงานไปปฏิบัติเกิดความสำเร็จเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ พิธีรัฐ เวทการ (2564) ที่ศึกษา พบว่า การเสริมสร้างความรู้ พัฒนาทักษะ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับคณะกรรมการหมู่บ้าน รวมทั้งทุกภาคส่วนต้องประสานพลังความร่วมมือ ทำให้เกิดความเชื่อมโยงในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลให้ประสบผลสำเร็จ

1.4 โครงสร้างระบบราชการ จากการศึกษา พบว่า ลำดับชั้นการบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ การแบ่งหน้าที่ และระเบียบกฎเกณฑ์ ตามโครงสร้างระบบราชการ สามารถเอื้อให้การนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติเกิดความสำเร็จ สอดคล้องกับ อลิสร่า กังวล และศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง (2562) ที่ศึกษา พบว่า วัตถุประสงค์นโยบายการกำหนดภารกิจ มอบหมายงาน การวัดและประเมินผลงาน มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไปปฏิบัติ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติในพื้นที่เทศบาลตำบลอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

2.1 การสื่อสารข้อความ จากการศึกษา พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคด้านการสื่อสารข้อความอยู่บ้าง ทั้งนี้ เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการอบรมต่าง ๆ ยังไม่ละเอียดและไม่ครอบคลุมทั่วถึง สอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ แบ่งเพชร และชมพูนุช หุ่นาค (2563) ที่ศึกษา พบว่า การสื่อสารของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติใช้ถ้อยคำแบบกว้าง เป็นนามธรรม และยากต่อการทำความเข้าใจ

2.2 ทรัพยากรของนโยบาย จากการศึกษา พบว่า การจัดระบบสารสนเทศมีปัญหาอยู่บ้าง ทั้งนี้ เนื่องจากโครงการฝึกอบรมในหลายโครงการจะมีผู้เข้าร่วมที่เป็นผู้สูงอายุเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งโครงการฝึกอบรมที่จัดขึ้นแล้ว ถึงแม้จะเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมในด้านสุขภาพและอาชีพต่าง ๆ ที่จำเป็น แต่เมื่อดำเนินการแล้วอาจจะไม่ยั่งยืนก็ได้ สอดคล้องกับ Edwards (1980, p. 148) ที่ชี้ให้เห็นว่า การที่ระบบสารสนเทศไม่ทันสมัยและไม่พอเพียงกับความต้องการ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และจะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ได้

2.3 ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จากการศึกษา พบว่า ไม่มีปัญหาและอุปสรรค ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีและมีความมุ่งหวังให้การนำแผนงานไปปฏิบัติเกิดความสำเร็จ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ ศิรินนท์ หล่อตระกูล, วัชรินทร์ สุทธิชัย, วิทยา เจริญศิริ และทรงศักดิ์ จีระสมบัติ (2560) ที่ศึกษา พบว่า ประเด็นสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติส่วนหนึ่ง คือ ผู้ปฏิบัติงานต้องให้ความสำคัญต่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรและต่อชุมชน

2.4 โครงสร้างระบบราชการ จากการศึกษา พบว่า ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการนำแผนไปปฏิบัติ เนื่องจากการส่งตามแผนงานเป็นไปตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ การแบ่งหน้าที่ และระเบียบกฎเกณฑ์ส่งผลให้งานสำเร็จ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ มณฑา ธรรมจริยาวัฒน์ (2562) ที่ศึกษา พบว่า นโยบายอาชีวศึกษาทวิศึกษาขาดการออกแบบนโยบายให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ด้วยหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนที่ไม่สอดคล้องกับผู้เรียนและความต้องการของตลาดแรงงาน และลักษณะปะทศถานและวัตถุประสงค์ของนโยบายอาชีวศึกษาการจัดการเรียนการสอนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา)

3. แนวทางการนำแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเองไปปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่เทศบาลตำบลอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

3.1 การสื่อสารข้อความ จากการศึกษา พบว่า ควรเพิ่มเติมการประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุมประชาชนทุกคนและทุกกลุ่มอาชีพ ทั้งการประกาศเสียงตามสายและแจ้งผู้นำชุมชนให้รับทราบข้อมูลโครงการโดยละเอียด สอดคล้องกับยุทธการ จินะคำปา และศิริวัชร ศิวารมย์ (2560) ที่ศึกษา พบว่า สร้างกระบวนการขององค์กรชุมชนเกิดการเรียนรู้และมีแหล่งเรียนรู้ระดับตำบล มีระบบการจัดการความรู้ทางด้านภูมิปัญญาที่เป็นรูปธรรม มีบทเรียนเพื่อสื่อสารต่อสาธารณะจะส่งผลที่ดีต่อตนเองและชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่อย่างยั่งยืน

3.2 ทรัพยากรของนโยบาย จากการศึกษา พบว่า งบประมาณใช้ในแผนงานส่งเสริมให้ชุมชนจัดการตนเอง ควรมีการเพิ่มจำนวนงบประมาณให้มากขึ้นตามความจำเป็นในแต่ละโครงการ เพื่อให้สามารถรองรับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการอบรมได้มากขึ้น การจัดระบบสารสนเทศ เทศบาลควรวางตลาดเพิ่มเติมสำหรับส่งเสริมการขายสินค้า ซึ่งจะทำให้มีแหล่งขายสินค้า และสามารถเพิ่มรายได้ให้ประชาชนและชุมชนต่อไป สอดคล้องกับ พลภพ สุขุมมะสวัสดิ์ และธนวัฒน์ พิมลจินดา (2563) ที่ศึกษา พบว่า รัฐบาลและผู้กำหนดนโยบายควรจัดสรรงบประมาณตามที่นโยบายกำหนดและระบุเอาไว้โดยเฉพาะให้ชัดเจนเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามสภาพพื้นที่จริง

3.3 ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จากการศึกษา พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติมีความมุ่งหวังให้การนำแผนงานไปปฏิบัติเกิดความสำเร็จ จะต้องมีการพัฒนาทัศนคติให้ดียิ่งขึ้น โดยจะต้องมีความมุ่งหวังที่มากขึ้นเพื่อให้ประชาชนในชุมชนมีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับ อินธิรา ครองศิริ (2557) ที่ศึกษา พบว่า การจัดการชุมชนพึ่งตนเองของกลุ่มชาติพันธุ์ของนำมาปฏิบัติร่วมกับนโยบายพัฒนาชุมชน ซึ่งมาจากทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนและแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเป็นแนวทางในการนำพาชุมชนไปสู่การพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับการสร้างสังคมที่มีความสุขภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

3.4 โครงสร้างระบบราชการ จากการศึกษา พบว่า จะต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัดให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ และการจัดทำโครงการควรเพิ่มเติมการสอบถามความต้องการของประชาชน เพื่อให้โครงการต่าง ๆ เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ เมธาพร มีด้น, อุทัยวรรณ ภูเทะ และอภิเชษฐ์ จิมพลีสุวรรณ (2559) ที่ศึกษา พบว่า ระดับความเป็นจริงในการแสดงบทบาทของนักพัฒนาชุมชนด้านที่มีบทบาทสูงที่สุดได้แก่ ด้านการเป็นผู้ประสานงานของนักพัฒนาชุมชน และยังสอดคล้องกับ รังสรรค์ สิงห์เลิศ และศรัณยา อัครการ (2559) ที่ศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ทศนศึกษาฐานหมู่บ้านต้นแบบ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของชุมชนร่วมกัน วิเคราะห์ความต้องการและเลือกกิจกรรมที่จะนำไปปฏิบัติที่เหมาะสม ลงมือปฏิบัติและคืนความรู้สู่ชุมชน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. เทศบาลตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ควรมีการประชาสัมพันธ์เสียงตามสายทุกสัปดาห์ในช่วงที่ก่อนจะจัดทำโครงการและระหว่างจัดทำโครงการ เพื่อเป็นการย้ำเตือนให้ประชาชนผู้สนใจเข้าร่วมโครงการอบรมต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง

2. เทศบาลตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ควรจัดประชุมก่อนจัดทำโครงการต่าง ๆ เพิ่มเติม โดยให้คนในชุมชนทุกกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และแสดงความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพเสริม

3. เทศบาลตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ควรจัดหาช่องทางในเสริมและเพิ่มรายได้จริงโดยการนำผลิตภัณฑ์ที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านการพัฒนาอาชีพที่ได้รวมกลุ่มกันผลิตสินค้าไปขายและเพิ่มช่องทางในการกระจายรายได้ภายในชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2559). แผนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2560-2564. ผู้แต่ง.
- เทศบาลตำบลดอนยายหอม. (2561). แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561-2565). ผู้แต่ง.
- เทศบาลตำบลดอนยายหอม. (2564). ประกาศเทศบาลตำบลดอนยายหอมเรื่อง สัดส่วนการประชาคมระดับตำบล. ค้นจาก <https://donyaihomm.go.th/assets-admin/files/plan/30688422998680.pdf>
- พลกพร สุขุมมะสวัสดิ์ และธนวัฒน์ พิมลจินดา. (2563). การนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติใน จังหวัดชลบุรี. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 9(2), 105-124.
- พีรณัฐ เวทการ. (2564). การนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติผ่านกลไกคณะกรรมการหมู่บ้าน: กรณีศึกษาตำบลหันตะเภา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาณุวัฒน์ แบ่งเพชร และชมพูนุช หุ่นนา. (2563). การนำนโยบายสร้างสัมมาชีพชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติในบริบทของพื้นที่อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาญจนบุรี. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 8(1), 34-47.
- มณฑา ธรรมจริยาวัฒน์. (2562). การนำนโยบายอาชีวศึกษา การจัดการเรียนการสอนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ในช่วง พ.ศ. 2557-2560 ไปปฏิบัติ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เมธพร มีลัน, อุทัยวรรณ ภูเทศ และอภิเชษฐ์ นิยมพลีสุวรรณ. (2559). ความคาดหวังของประชาชนและความเป็นจริงในการแสดงบทบาทของนักพัฒนาชุมชน ตำบลทับกฤช อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา. ใน การประชุมสัมมนาวิชาการ ราชภัฏนครสวรรค์ครั้งที่ 1 (หน้า 963-973). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, บัณฑิตวิทยาลัย.
- ยন্ত্রการ จินะคำปา และศิริรักษ์ ศิวารมย์. (2560). กระบวนการพัฒนาต้นแบบชุมชนบริหารจัดการตนเอง: กรณีของตำบลขมภู อำเภอสарภักดิ์ จังหวัดเชียงใหม่. วารสารบัณฑิตวิจัย, 8(1), 183-197.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2561). ราชกิจจานุเบกษา, 135(82 ก), 1.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ และศรัณยา อุตการ. (2559). รูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิรินันท์ หล่อตระกูล, วชิรินทร์ สุทธิชัย, วิทยา เจริญศิริ และทรงศักดิ์ จีระสมบัติ. (2560). รูปแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ, 10(3), 9-25.
- สำนักปลัดเทศบาลตำบลดอนยายหอม. (2562). แผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. ผู้แต่ง.
- สำนักปลัดเทศบาลตำบลดอนยายหอม. (2563). แผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. ผู้แต่ง.
- สำนักปลัดเทศบาลตำบลดอนยายหอม. (2564). แผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. ผู้แต่ง.
- อลิสรา กังวล และศิริวัฒน์ เปลียนบางยาง. (2562). การนำนโยบายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไปปฏิบัติ ศึกษากรณีธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 7(3), 35-42.
- อินธิรา ครองศิริ. (2557). การศึกษาตัวแบบการจัดการชุมชนพึ่งตนเองแบบยั่งยืน: กรณีศึกษาชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ของ ตำบลคลองพลู อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 21(2), 74-101.
- Edwards, G. C. (1980). *Implementing public policy*. Congressional Quarterly Press.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

สุธาสินี คำทะเนตร¹

วันที่รับบทความ: 26 พฤศจิกายน 2566

วันแก้ไขบทความ: 29 เมษายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 30 เมษายน 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารโรงเรียน; โรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง 10250, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: yingna272526@gmail.com

The Transformational Leadership of School Administrators in Triamudomsuksapattanakarn Affiliated School

Sutasinee Khamtanet¹

Received: November 26, 2023

Revised: April 29, 2024

Accepted: April 30, 2024

Abstract

This research article aims to study the level of transformational leadership of school administrators in Triamudomsuksapattanakarn Affiliated School; and compares the teachers' opinions towards transformational leadership of school administrators as classified by educational qualification, position and school size. The samples used in the research were 306 teachers in Triamudomsuksapattanakarn Affiliated School 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 0.98. 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 level of transformational leadership of school administrators in Triamudomsuksapattanakarn Affiliated Schools overall were found at high level. (2) Teachers who differed in educational qualification, position and school size did not exhibited concomitant differences in their opinions of transformational leadership of school administrators overall and for all aspects.

Keywords: Transformational Leadership; School Administrator; Triamudomsuksapattanakarn Affiliated School

Type of Article: Research Article

¹Triamudomsuksapattanakarn School

Phatthanakan Road, Suan Luang, Bangkok 10250, Thailand

Corresponding Author Email: yingna272526@gmail.com

บทนำ

กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ประเทศไทยในปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งเรื่องการเมือง เศรษฐกิจ วิถีชีวิต รวมทั้งสิ่งแวดล้อมบริบทรอบตัว และเป็นยุคที่ต้องปรับตัว เสริมสร้าง และพัฒนาตนเองให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การพัฒนาสังคมให้ดีขึ้นจึงต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรก เพื่อให้สังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข อีกทั้งสังคมต้องเผชิญกับความท้าทายในการเป็นพลวัตของโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง จากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึงต้องเตรียมเด็กไทยให้พร้อมกับการเผชิญชีวิตในอนาคต องค์การที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันเด็กไทย คือ สถานศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับเด็กไทยเป็นอันดับต้น สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้เด็กนักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิต โดยเฉพาะทักษะการเป็นพลโลกที่ดี และที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (learning skill) สถานศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กนักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ไม่เพียงแต่การเตรียมความพร้อมของเด็กนักเรียนเท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้สอดคล้อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดประสิทธิผล ดังนี้ ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำสูงและเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่การปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถจะต้องมีทักษะการบริหาร มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถ และมีความเป็นมืออาชีพ ถึงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสามารถบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิผล และสามารถสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุถึงเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีพันธกิจในการส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ เพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารจัดการการศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความคล่องตัว มีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ให้นักเรียนมีการคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการรับบริการทางการศึกษาของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ คือ ภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ Jantzi and Leithwood (1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คือ ภาวะผู้นำจะต้องจัดการภายในองค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์กรให้สามารถดำเนินไปได้และผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพของตน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความขยันขันแข็ง มุ่งมั่น สามัคคี เต็มใจ และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารยังเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการที่จะสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมายังสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นผู้นำที่สามารถ กระตุ้นทางปัญญา สร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร คำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของการเป็นนักพัฒนาที่มีประสิทธิภาพควรค่าแก่การยอมรับและยกย่องของผู้ร่วมงาน

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เป็นสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่พิเศษมีการบริหารจัดการทั้งบริหารด้านบุคลากรและบริหารการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดีเป็นโรงเรียนต้นแบบในหลาย ๆ ด้าน และติดอันดับสถานศึกษาดีเด่นของประเทศไทย จึงมีโรงเรียนต่าง ๆ มาศึกษาดูงานเป็นจำนวนมาก และได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองอย่างรวดเร็ว

และเริ่มมีโรงเรียนต่าง ๆ ขอบเข้ามาเป็นเครือข่ายจนถึงปัจจุบันโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการมีโรงเรียนในเครือข่าย 18 โรงเรียนครอบคลุมทุกภาคของประเทศ จากเหตุผลดังที่กล่าวมา การบริหารสถานศึกษาในแต่ละแห่งย่อมมีความแตกต่างกัน การใช้ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารจัดการก็ย่อมมีความแตกต่างกัน ด้วยเหตุผลนี้เองทำให้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวทางการปฏิบัติของผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลง

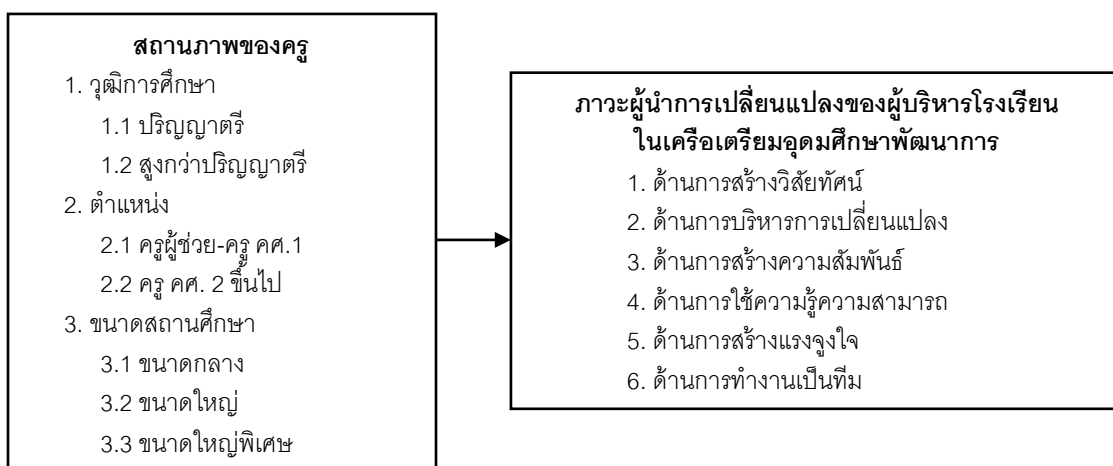
จากความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น การพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารงานบริหารตนเองและบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดของ ริดาร์ตน์ จันทะพล (2559), รุ่งอรุณ หงษ์เอียงจันทร์ (2560), กมลวรรณ นาजू (2561), อรอนงค์ แดงนุ้ย (2561), จีราวัฒน์ สว่างกลับ (2561), พระเอกชัย พิเลศรัมย์ (2562), หนึ่งฤทัย เลียงพันธุ์สกุล (2562), เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562), รุ่งนภา จันทรลี (2562), กรวิกา มั่งมุล (2563) สรุปได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (2) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (3) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (4) ด้านการใช้ความรู้ความสามารถ (5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ และ (6) ด้านการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ทั้งนี้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ครูมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อยู่ในระดับมาก และครูที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยการสังเคราะห์จากแนวคิดของผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้แล้ว เพื่อสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ และศึกษาความคิดเห็นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสถานภาพของครูที่แตกต่างกัน

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบค่าความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence--IOC) ระหว่าง 0.80-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 18 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,363 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) ได้จำนวน 306 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

4. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลสถานภาพของครู ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่ง ด้วยการทดสอบ t -test แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ F -test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ด้วยการทดสอบ t -test แบบ Independent และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 306)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.41	0.52	มาก
2. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.34	0.54	มาก
3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์	4.31	0.64	มาก
4. ด้านการใช้ความรู้ความสามารถ	4.30	0.61	มาก
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.36	0.61	มาก
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.34	0.62	มาก
รวม	4.34	0.55	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยความคิดเห็นของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นของครูมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.52$) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.61$) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.54$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.62$) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.64$) และด้านการใช้ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.61$)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่ง วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (ดูตาราง 2 และตาราง 3)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 306)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 188)		(n = 118)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.45	0.53	4.35	0.49	1.692	.092
2. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.35	0.55	4.33	0.52	0.391	.696
3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์	4.32	0.66	4.30	0.61	0.333	.740
4. ด้านการใช้ความรู้ความสามารถ	4.31	0.65	4.28	0.54	0.523	.601

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 188)		(n = 118)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.39	0.64	4.31	0.55	1.055	.292
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.34	0.64	4.35	0.57	-0.093	.926
รวม	4.36	0.57	4.32	0.51	0.654	.514

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 306)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ตำแหน่ง				t	Sig.
	ครูผู้ช่วย-ครู คศ. 1		ครู คศ. 2 ขึ้นไป			
	(n = 115)		(n = 191)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.40	0.52	4.42	0.51	-0.286	.775
2. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.33	0.54	4.35	0.54	-0.301	.764
3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์	4.26	0.70	4.35	0.60	-1.164	.245
4. ด้านการใช้ความรู้ความสามารถ	4.27	0.68	4.32	0.56	-0.575	.566
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.36	0.66	4.35	0.58	0.160	.873
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.30	0.65	4.37	0.59	-0.889	.375
รวม	4.32	0.58	4.36	0.52	-0.575	.566

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 306)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ขนาดสถานศึกษา			F	Sig.
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ		
	(n = 21)	(n = 64)	(n = 221)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.47	4.40	4.40	0.180	.835
2. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.41	4.32	4.33	0.224	.800
3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์	4.44	4.36	4.28	0.844	.431
4. ด้านการใช้ความรู้ความสามารถ	4.44	4.35	4.27	1.130	.325
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.55	4.39	4.32	1.577	.208
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.47	4.35	4.32	0.592	.554
รวม	4.47	4.36	4.32	0.751	.473

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางนโยบาย กำหนดแนวทาง โดยการนำวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จริงและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ และบุคลากรได้รับการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงาน ดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานและแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบกระบวนการทำงานอย่างครบวงจร ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยมอบหมายงานที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการนิเทศติดตามงาน ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ด้านการใช้ความรู้ความสามารถ ผู้บริหารหาวิธีการและแนวทางที่หลากหลายในการแก้ปัญหา สนับสนุนให้ครูและบุคลากรหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในองค์กร ให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาย่างเต็มที่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศเพื่อจูงใจให้ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงาน การกระตุ้นและโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรอยากทำงาน สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างความผูกพันการทำงานในองค์กร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟังและร่วมมือกัน

แก้ปัญหาอย่างเหมาะสม จึงทำให้ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งนภา จันทรลี (2562) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ได้จัดวางทิศทางของสถานศึกษาโดยกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษาในด้านการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุน ทั้งตัวบุคลากรและสถานศึกษา และสอดคล้องกับ กรวิกา มั่งมุล (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาพัฒนา คุณภาพตามบทบาทของตนเอง

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย อุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและ ปริญญาโทมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบัน จำนวนของครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีระยะการปฏิบัติงาน หรือประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อรุษา เย็นตระกูล (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของ ครูผู้สอนในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ กรวิกา มั่งมุล (2563) ที่พบว่า ทัศนะของครูที่มีต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทัศนะของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับ ศรัทธา ทั้งยัง มีความคิดกว้างไกลและมีความสามารถในการคาดการณ์อนาคต นำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มานำเสนอและเผยแพร่ ให้ความรู้ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานของสถานศึกษา ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทำให้ผู้อื่นร่วมมือปฏิบัติงานจน ประสบผลสำเร็จ

3. ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษา พัฒนาการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ข้อที่มี คะแนนสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานและแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ มีการกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ตามลำดับ ส่วนด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยมีการ มอบหมายงานที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการนิเทศติดตามงาน ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ ความก้าวหน้า ตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ ทั้งขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีการคำนึงถึงบุคลากรแต่ละบุคคล และมีการวิเคราะห์ความต้องการความสามารถโดยผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นทั้งผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและเป็นผู้ฝึกสอน มีการวางแผนการปฏิบัติงาน กระตุ้นการทำงาน ประสานงานกับ บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกันได้ จึงทำให้ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษา พัฒนาการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พิษณุ ธรรมรัตน์ (2553) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ปิยณัฐธิดา เคนบุปผา (2559) ที่พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ข้อที่มีคะแนนสูงที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่สามารถนำมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จริง และเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทขององค์กร ส่วนด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีลำดับคะแนนสูงสุด และด้านการงานเป็นทีม ข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการมีความรู้ความสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งแนะนำให้ครูหาจุดเด่น จุดด้อย ของสถานศึกษา เพื่อพัฒนางาน สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีและตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา ใช้กระบวนการคิด นวัตกรรม หาแนวทางแก้ปัญหา และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน จึงทำให้ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ธีรรัตน์ จันทะพล (2559) ที่พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ จีราวัฒน์ สว่างกลับ (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ชัดเจนจากวิสัยทัศน์และพันธกิจแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน และสร้างโอกาสในการพัฒนาทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง และทันเวลาอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต
2. ผู้บริหารควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานและแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ มีการกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้
3. ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยมีการมอบหมายงานที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการนิเทศติดตามงาน ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า เคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของครูและบุคลากร
4. ผู้บริหารควรหาวิธีการและแนวทางที่หลากหลายในการแก้ปัญหา สนับสนุนให้ครูและบุคลากรหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในองค์กร ให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาอย่างเต็มที่ โดยส่งเสริมให้มีการใช้เหตุผลวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหามากกว่าการใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการตัดสินใจ
5. ผู้บริหารควรมีทักษะการสร้างบรรยากาศเพื่อจูงใจให้ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงาน การกระตุ้นและโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรอยากทำงาน สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรรับรู้ถึงความเอาใจใส่จากผู้บริหาร

6. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรเสริมสร้างความผูกพันการทำงานในองค์กร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟังและร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรในทีมให้ชัดเจน กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมการใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่โดยที่ผู้บริหารคอยสนับสนุน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ นาจ้อย. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- กรวิกา มั่งมุล. (2563). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เกศสุดา วรรณสินธ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิราวัฒน์ สว่างกลีบ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร: แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา. ปัญญาชน.
- ธิดารัตน์ จันทะพล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปิยนัฐธิดา เคนบุปผา. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พระเอกชัย พิเลศรัมย์. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศล ของวัดในพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พิษณุ ธรรมรัตน์. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูในอำเภอบางใหญ่ จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- รุ่งนภา จันทลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- หนึ่งฤทัย เลียงพันธุ์สกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- อรอนงค์ แดงนุ้ย. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อูรชา เย็นตระกูล. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Jantzi, D., & Leithwood, K. (1996). Toward an explanation of variation in teachers' perceptions of transformational school leadership. *Educational Administration Quarterly*, 32(4), 512-538.

การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร

มินตรา ภู้อย่างโพน¹ คีฤทธิ ศีลาลัย²

วันที่รับบทความ: 22 มกราคม 2567

วันที่ไขบทความ: 29 เมษายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 30 เมษายน 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) ข้าราชการครูที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา; กลุ่มกรุงเทพมหานคร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: mintra.meemie@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Creative Conflict Management of School Administrators Based on the Perceptions of Teachers Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration, Middle Bangkok Group

Mintra Pooyangton¹ Khukrit Silalaiy²

Received: January 22, 2024

Revised: April 29, 2024

Accepted: April 30, 2024

Abstract

This research article aims to study the creative conflict management of school administrators based on the perceptions of teachers under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration, Middle Bangkok Group; and compares the creative conflict management of school administrators based on the perceptions of teachers under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration, Middle Bangkok Group as classified by educational qualification, work experience, and school size. The samples used in the research were 269 teachers in schools under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration, Middle Bangkok Group in the academic year 2023. 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 0.95. 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 creative conflict management of school administrators based on the perceptions of teachers under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration, Middle Bangkok Group overall were expressed at a high level. (2) Teachers who differed in educational qualifications did not exhibited concomitant differences in their opinions of creative conflict management of school administrators overall at the statistically significant level of .05. (3) Teachers who differed in work experiences did not exhibited concomitant differences in their opinions of creative conflict management of school administrators overall at the statistically significant level of .05. (4) Teachers who taught at schools of different sizes displayed corresponding differences in their opinions of creative conflict management of school administrators overall and for all aspects at the statistically significant level of .05.

Keywords: Creative Conflict Management; School Administrator, Middle Bangkok Group

Type of Article: Research Article

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

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

สภาพสถานการณ์ปัจจุบัน จะพบได้ว่าความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นในทุกภาคส่วนทั้งระดับมหภาคและจุลภาค ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ที่เข้าสู่ยุคไร้พรมแดน ย่อมทำให้ความต้องการและความเข้าใจทางวัฒนธรรมแตกต่างกันได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิต ทุกองค์กรล้วนต้องเผชิญปัญหากับความขัดแย้งภายในทั้งสิ้น ที่ได้มีการยอมรับยอมรับเกิดความขัดแย้งไม่มากนักน้อย ความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับบุคคลจะสามารถควบคุมจิตใจ พฤติกรรมของตนเองได้มากน้อยแค่ไหน เราอาจพบกับคนที่มีความแตกต่างในความเชื่อทางด้านค่านิยม ทักษะคติในแง่มุมที่ต่างจากเรา โดยปกติแล้วคนอาจจะมีอารมณ์และความปรารถนาแตกต่างจากคนอื่นจนอาจนำไปสู่ความขัดแย้งได้ (อัจฉรา ลิ้มวงษ์ทอง, 2557) ซึ่งความสนใจและความปรารถนาซึ่งความขัดแย้งนับเป็นเรื่องปกติในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ความขัดแย้งก่อให้เกิดประโยชน์และโทษต่อบุคคลและองค์กร ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่งผลให้องค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มขององค์กร เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้า ส่วนความขัดแย้งที่มากเกินไปอาจส่งผลให้องค์กร เช่น องค์กรไม่มีความสามัคคี เกิดความแตกแยก บุคลากรไม่มีสมาธิในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรไร้เสถียรภาพ เป็นต้น จะเห็นได้ว่า ถ้าผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารก็จะสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่พอดีที่สามารถบริหารบุคลากรในองค์กรได้และจะทำให้องค์กรก้าวหน้าและพัฒนาไปได้ (มิ่งขวัญ พงษ์สถิตย์, 2556)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญทางสังคมโดยมีบุคลากรมาอยู่ร่วมกันเพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียน ซึ่งปฏิเสธไม่ได้เลยว่าสถานศึกษาอาจมีความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือปัญหาระหว่างครูกับครู ที่ปรากฏให้เห็นในองค์กรอยู่เสมอ ในการแบ่งพรรคแบ่งพวก นินทาว่าร้าย ไม่มีความสามัคคีในการทำงานที่ไม่ประสานงานกันทำให้องค์กรเสียหาย ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ขององค์กร มีการแก้ไขปัญหา เพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้องค์กรเดินต่อไปข้างหน้าได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนทั้งสิ้น 437 โรงเรียน สามารถจำแนกสำนักงานเขตได้ 6 เขต คือ กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง กลุ่มกรุงเทพใต้ กลุ่มกรุงเทพเหนือ กลุ่มกรุงเทพตะวันออก กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครทั้งหมด ซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยที่มีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น ส่งผลให้จำนวนนักเรียนและข้าราชการครูของแต่ละโรงเรียนมีจำนวนมาก แต่ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครนั้น พบว่า เป็นข้าราชการครูที่มาบรรจุจำนวนมากเพื่อทดแทนครูที่เกษียณอายุราชการและครูที่ย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้เกิดความแตกต่างในด้านความเชื่อ ความคิด ประสบการณ์ และทัศนคติ อันนำมาซึ่งความขัดแย้งเกิดขึ้นได้

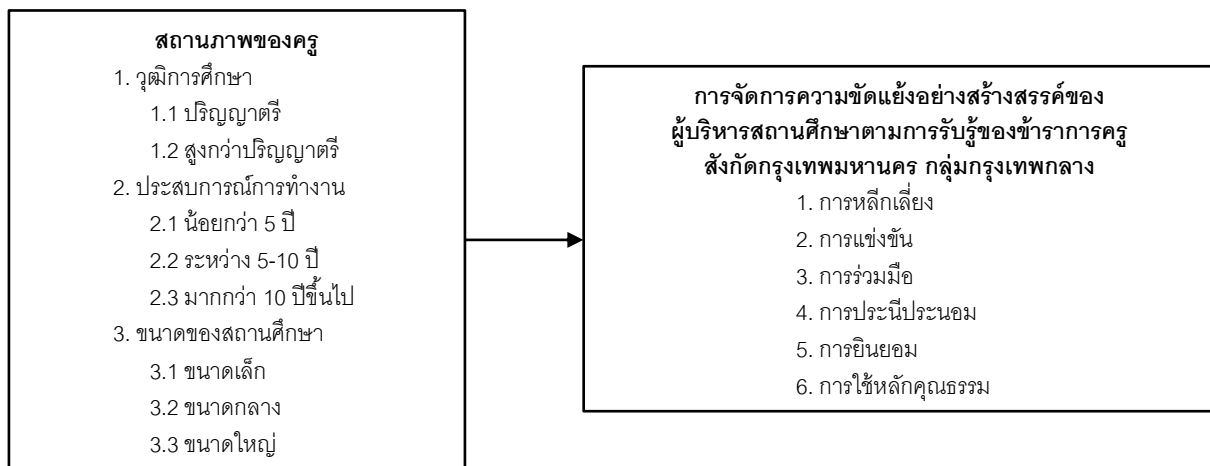
จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง ว่าครูมีความพึงพอใจต่อสภาพการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับใด เพื่อให้เข้าใจและเรียนรู้ถึงการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ที่ใช้ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของ สิญญา นาคพิน และวิลาวัลย์ สมบูรณ์ (2562), จิรภัทร โคมวิไล (2562), สารีศา เจนเข้ว่า (2563), อุไร สัมเกลี้ยง, อรุณ คงรุ่งโชค, และสิญญา นาคพิน (2563), จตุรงค์ สุวรรณแสง, อัจฉรา นิยมมาภา และวิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2564), ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, พงษ์ศักดิ์ผกามาต, รุ่งทิวา ชูทอง และอาศิรา ราชเวียง (2564), ณัฐนิชา กังสดาลทิพย์ (2564), ธนัสดา โรจนตระกูล (2564), สัจญา บริสุทธิ (2564), Thomas and Kilmann (1997) โดยคัดเลือกจากด้านที่มีความถี่สูงสุดและสอดคล้องกันได้ 6 ด้าน ดังนี้ (1) การหลีกเลี่ยง (avoidance) (2) การแข่งขัน (competition) (3) การร่วมมือ (collaborating) (4) การประนีประนอม (compromising) (5) การยินยอม (accommodating) (6) การใช้หลักคุณธรรม (morality) โดยมีสมมุติฐานการวิจัย คือ ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยได้ ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ด้วยการสังเคราะห์จากแนวคิดของผู้ที่ได้ทำงานศึกษาวิจัยไว้แล้ว เพื่อสรุปองค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 41 โรงเรียน จำนวน 961 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตาราง Cohen, Manion and Morrison (2018) ได้จำนวน 269 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มหลายขั้นตอน

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลระดับการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ เป็นรายข้อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยการทดสอบ t -test แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาด้วยการทดสอบ F -test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการทดสอบ t -test แบบ Independent และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบ F -test เมื่อพบความแตกต่างให้ทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

($n = 269$)

การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การรับรู้ของข้าราชการครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการหลีกเลี่ยง	2.72	0.96	ปานกลาง
2. ด้านการแข่งขัน	3.43	1.07	ปานกลาง
3. ด้านการร่วมมือ	4.13	0.68	มาก

ตาราง 1 (ต่อ)

การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การรับรู้ของข้าราชการครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
4. ด้านการประนีประนอม	4.20	0.65	มาก
5. ด้านการยินยอม	4.15	0.70	มาก
6. ด้านการใช้หลักคุณธรรม	4.21	0.69	มาก
รวม	3.81	0.48	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการใช้หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.69$) ด้านการประนีประนอม ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.65$) ด้านการยินยอม ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.70$)

2. ผลการเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามการรับรู้ของข้าราชการครูที่มีต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 269)

การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการหลีกเลี่ยง	2.69	0.95	2.81	1.00	-0.827	.409
2. ด้านการแข่งขัน	3.42	1.08	3.45	1.05	-0.189	.851
3. ด้านการร่วมมือ	4.16	0.71	4.03	0.55	1.459	.211
4. ด้านการประนีประนอม	4.24	0.66	4.05	0.62	1.999*	.047
5. ด้านการยินยอม	4.19	0.71	4.02	0.67	1.622	.106
6. ด้านการใช้หลักคุณธรรม	4.23	0.71	4.12	0.61	1.075	.283
รวม	3.82	0.49	3.75	0.44	1.047	.296

* $p < .05$

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบตามการรับรู้ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ

ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการประเมินประเมินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (ดูตาราง 3 และตาราง 4)

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามการรับรู้ของข้าราชการครูที่มีต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 269)

การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการหลีกเลี่ยง	2.98	0.93	2.62	0.89	2.53	1.27	5.635*	.004
2. ด้านการแข่งขัน	3.44	0.99	3.63	0.97	3.10	1.25	5.186*	.006
3. ด้านการร่วมมือ	3.99	0.73	4.26	0.55	4.11	0.77	3.804*	.024
4. ด้านการประนีประนอม	4.03	0.73	4.31	0.53	4.25	0.69	4.859*	.008
5. ด้านการยินยอม	4.00	0.79	4.28	0.55	4.16	0.74	4.080*	.018
6. ด้านการใช้หลักคุณธรรม	4.01	0.78	4.33	0.50	4.29	0.75	6.368*	.002
รวม	3.74	0.54	3.90	0.40	3.74	0.49	3.685	.026

*p<.05

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามการรับรู้ของข้าราชการครูที่มีต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 269)

การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F	p
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการหลีกเลี่ยง	2.82	0.80	2.34	0.74	2.78	1.02	4.124*	.017
2. ด้านการแข่งขัน	3.32	1.00	3.84	0.99	3.37	1.08	3.671*	.027
3. ด้านการร่วมมือ	3.96	0.60	4.26	0.55	4.14	0.72	2.290	.103

ตาราง 4 (ต่อ)

การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F	p
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
4. ด้านการประนีประนอม	3.97	0.62	4.45	0.46	4.20	0.68	6.153*	.002
5. ด้านการยินยอม	3.92	0.68	4.37	0.49	4.16	0.73	4.743*	.009
6. ด้านการใช้หลักคุณธรรม	4.00	0.60	4.46	0.52	4.20	0.73	5.058*	.007
รวม	3.67	0.40	3.95	0.35	3.81	0.52	3.985*	.020

* $p < .05$

จากตาราง 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบตามการรับรู้ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการร่วมมือไม่แตกต่าง

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการใช้หลักคุณธรรม ด้านการประนีประนอม ด้านการยินยอม ด้านการร่วมมือ ด้านการแข่งขัน และด้านการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารรู้จักความมุ่งหมายและผลของการทำงาน ผู้บริหารปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานหรือสถานการณ์ ผู้บริหารไม่ต้องการให้เกิดการกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วง ผู้บริหารพยายามแก้ไขปัญหาให้ได้ตามวิธีของตนเอง และผู้บริหารหลีกเลี่ยงการโต้เถียงที่จะนำไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จิรภัทร โฉมวิไล (2562) ที่พบว่า การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ จตุรงค์ สุวรรณแสง, อัจฉรา นิยมมา และวิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2564) ที่พบว่า การวิเคราะห์ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจึงนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ด้านการใช้หลักคุณธรรม พบว่า การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้หลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารรู้จักความมุ่งหมายและผลของการทำงาน ผู้บริหารเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและ ผู้บริหารรู้จักและเข้าใจขั้นตอนของการทำงาน หรือการจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร

ด้านการใช้หลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จิรภัทร์ โหมวิไล (2562) ที่พบว่า การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับฟังข้อมูล ด้านการเจรจาต่อรองแก้ไขปัญหาและด้านการใช้หลักคุณธรรมในการบริหาร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พระอธิการศรีชาติ ชาคโร (ตะเคียนแดง) (2565) ที่พบว่า การบริหารความขัดแย้งด้วยหลักเมตตาธรรมนั้น ความเมตตา ความสามัคคี และปรองดองกัน เพื่อให้อยู่ด้วยกันอย่างสันติสุข ก็เป็นหลักเมตตาเช่นกัน

1.2 ด้านการประนีประนอม พบว่า การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานหรือสถานการณ์ ผู้บริหารคำนึงถึงผลประโยชน์และความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายและผู้บริหารใช้วิธีผ่อนปรนเข้าหากัน จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศรัณย์รัชต์ ศุภรณ์พานิช (2564) ที่พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 ด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เศรษฐพล บัวงาม (2563) ที่พบว่า การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการประนีประนอมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วรญาณ กลัวผิด (2560) ที่พบว่า การจัดการความขัดแย้งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ บมจ. ธนาคารกรุงไทย สังกัดพื้นที่กลุ่มเครือข่ายภาคกลาง ด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการยินยอม พบว่า การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการยินยอม อยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารไม่ต้องการให้เกิดการกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารมีความใจกว้างเสียสละและคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว และผู้บริหารถนอมน้ำใจผู้อื่นเพื่อรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการยินยอม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศรัณย์รัชต์ ศุภรณ์พานิช (2564) ที่พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 ด้านการยินยอม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการร่วมมือ พบว่า การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการร่วมมือ อยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วง ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และผู้บริหารหาวิธีจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นของตนด้วยความเต็มใจ จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการร่วมมืออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จตุรงค์ สุวรรณแสง, อัจฉรา นิยามา และวิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2564) ที่พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับสูงสุด อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง สอดคล้องกับ ศรัณย์รัชต์ ศุภรณ์พานิช (2564) ที่พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 ด้านการร่วมมือ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เศรษฐพล บัวงาม (2563) ที่พบว่า การ

บริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการประสานความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการแข่งขัน พบว่า การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการแข่งขัน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า ผู้บริหารพยายามแก้ไขปัญหาให้ได้ตามวิธีของตนเอง ผู้บริหารเตรียมทางเลือกในการแก้ไขปัญหาไว้มาก่อน ก่อนที่จะขอความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน และผู้บริหารใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลักเพื่อระงับปัญหาโดยเร็ว จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการแข่งขัน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ เศรษฐพล บัวงาม (2563) ที่พบว่า การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการแข่งขัน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ กมลนัธ ศรีจ้อย (2560) ที่พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี ด้านการแข่งขัน อยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านการหลีกเลี่ยง พบว่า การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการโต้เถียงที่จะนำไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารประวิงเวลาในการแก้ไขปัญหาจนกว่าปัญหาทุกอย่างจะคลี่คลายไปเอง และผู้บริหารมอบหมายให้ผู้อื่นรับผิดชอบแทนในการแก้ปัญหา จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ด้านการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ จีราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562) ที่พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ กมลนัธ ศรีจ้อย (2560) ที่พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี ด้านการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่กระบวนการคิด ประสิทธิภาพในการทำงานของครูแต่ละท่านที่มีประสบการณ์คล้ายคลึงกันทำให้กระบวนการคิดและมองถึงปัญหาได้ ทำให้ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ จีราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562) ที่พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาจากสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกัน ทำให้คนรุ่นใหม่ซึ่งมีแนวคิดเป็นตนเองกล้าแสดงออก ไม่กลัวถึงผลกระทบต่าง ๆ นั้น ยังยึดถือการอ่อนน้อมถ่อมตนเป็นที่ตั้ง ทำให้ความคิดเห็นที่แสดงออกมาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กมลนัธ ศรีจ้อย (2560) ที่พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันออกไป จึงมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติตามหลักการ ในบางครั้งบางปัญหา ก็ขึ้นอยู่กับวิจารณญาณของผู้บริหารเองที่จะเห็นสมควร มอบหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบแทนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติตามกว่าโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับ จีราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562) ที่พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการแข่งขัน และด้านการหลีกเลี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้การสื่อสาร หรือเจรจากันโดยตรง และควรศึกษาระเบียบข้อบังคับทางราชการให้มีความแม่นยำ พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีที่หลากหลายและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา
2. ด้านการใช้หลักคุณธรรม ด้านการประนีประนอม ด้านการยินยอม ด้านการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ และนำมาใช้อย่างรอบคอบ พยายามหาข้อตกลงร่วมกันเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันและสามารถพัฒนาการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลนันธ์ ศรีจ้อย. (2560). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จตุรงค์ สุวรรณแสง, อัจฉรา นิยมภา และวิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. (2564). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 4(1), 1-19.
- จิรภัทร โฉมวิไล. (2562). การพัฒนาแนวทางการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จีราลักษณ์ วงษ์แก้ว. (2562). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร, พงษ์ศักดิ์ภักดี, รุ่งทิพา ชูทอง และอาศิรา ราชเวียง. (2564). รูปแบบการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ในสถาบันการอาชีวศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 10(1), 23-35.
- ณัฐนิชา กังสดาลทิพย์. (2564). ผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร. วิทยาเขตอีสาน, 2(1), 39-49.
- ธนัสภา ไรจนตระกุล. (2564). การจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์. วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 6(2), 69-83.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พระอธิการศรีชาติ ชาติโร (ตะเคียนแดง). (2565). *แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสังคมปัจจุบันตามหลักเมตตาธรรม*.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มิ่งขวัญ พงษ์สถิตย์. (2556). *การจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร*. ค้นจาก <https://oia.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/cid/139/iid/120353>
- วรัญญา กลัณฺธ. (2560). *การจัดการความขัดแย้งที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย*.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรัณย์รัชต์ ศุภรณ์พานิช. (2564). *แนวทางการพัฒนาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6*. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(12), 69-84.
- เศรษฐพล บัวงาม. (2563). *การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สัญญา บริสุทธิ์. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อจัดการความขัดแย้งในสถานการณ์วิกฤต*. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ*, 4(2), 604-616.
- สาริศา เจนเข้ว่า. (2563). *ทางเลือกการจัดการความขัดแย้งในองค์กร*. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 6(2), 229-240.
- สัญญา นาคพิน และวิลาวัณย์ สมบูรณ์. (2562). *การบริหารความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ ยุคประเทศไทย 4.0*. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 6(2), 21-46.
- อัจฉรา ลิ้มวงศ์ทอง. (2557). *การบริหารความขัดแย้งในองค์กร*. น้ค พูยู.
- อุไร สัมเกลี้ยง, อรุณ คงรุ่งโชค, และสัญญา นาคพิน. (2563). *การบริหารความขัดแย้งของพนักงานในองค์กรภาครัฐ*. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 18(1), 163-176.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. (1997). *Thomas-Kilmann conflict mode instrument*. Xicom.

การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

วันสนันท์ สลีอ่อน¹ ชนมณี ศิลาณิกิจ²

วันที่รับบทความ: 20 มกราคม 2567

วันแก้ไขบทความ: 29 เมษายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 30 เมษายน 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และเปรียบเทียบการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 365 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World; ผู้บริหารสถานศึกษา;

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: moshii.filmfilm@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

BANI World Change Management of School Administrators Under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Region 2

Wanatsanan Salee-on¹ Chonmanee Silanookit²

Received: January 20, 2024

Revised: April 29, 2024

Accepted: April 30, 2024

Abstract

This research article aims to study the level BANI World change management of school administrators under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Region 2; and compares the BANI World change management of school administrators under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Region 2 as classified by education level, work experience and school size. The samples used in the research were 365 teachers under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Region 2 in the academic year 2023. 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 0.98. 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 level BANI World change management of school administrators under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Region 2 overall were found at high level. (2) Teachers who taught at schools of different education level displayed corresponding differences in their opinions of the level BANI World change management of school administrators overall at the statistically significant level of .05. (3) Teachers who differed in work experiences did not exhibited concomitant differences in their opinions of the level BANI World change management of school administrators overall at the statistically significant level of .05. (4) Teachers who taught at schools of different sizes displayed corresponding differences in their opinions of the level BANI World change management of school administrators overall and for all aspects at the statistically significant level of .05.

Keywords: BANI World Change Management; School Administrator;

The Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Region 2

Type of Article: Research Article

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

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

โลกในยุค VUCA เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (volatility) ไม่มีแน่นอน (uncertainty) เกิดความซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ในเชิงระบบ (complexity) และมีความคลุมเครือไม่ชัดเจน (ambiguity) ทำให้ทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบจากกระแสหลักของโลก 3 กระแส คือ กระแสโลกาภิวัตน์ (globalization) ซึ่งจะทำให้ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารหรือเดินทางไปทั่วโลกได้อย่างรวดเร็ว กระแสการพัฒนาเทคโนโลยี (big bang of technology) อันเนื่องมาจากการพัฒนาทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ทำให้เกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมากมายและส่งผลให้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปเร็วมาก และกระแสความเป็นใหญ่ของเงินทุน (financialization) ธุรกิจทางการเงินมีการขยายตัวและมีอิทธิพลสูงขึ้นในระบบเศรษฐกิจ ทำให้เกิดจากนวัตกรรมทางการเงินที่แปลงทรัพย์สินต่าง ๆ เป็นเงินทุน (นรวิชต์ ผันเชียร, 2562) การเปลี่ยนแปลงนี้ยังส่งผลกระทบต่อสถาบันทางการศึกษาเป็นอย่างมาก หากผู้นำทางการศึกษาไม่มีเข้าใจในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ อาจก่อให้เกิดการแช่แข็งองค์กร และทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปได้อย่างยาก รวมถึงการเกิดวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) คุณสมบัติโลกแบบ VUCA จึงไม่สามารถอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นได้อีกต่อไป Cascio (2022) นักอนาคตวิทยา ได้เสนอแนวคิด BANI World มาใช้อธิบายโลกยุคหลังวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

หลังจากการเกิดวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของผู้คนในสังคม ในแวดวงทางการศึกษาเกิดสภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในเด็ก ธุรกิจเทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์เติบโตอย่างรวดเร็ว รวมไปถึงสภาวะทางจิตใจของนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาที่เต็มไปด้วยเปราะบาง หดหู่ และมีความเครียด จนเกิดเป็นความวิตกกังวล (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2566) กรอบคิดแบบ BANI World ของ Cascio (2022) ถูกพูดถึงอย่างแพร่หลาย เพื่อนำมาใช้อธิบายโลกในวิถีถัดไป และเป็นแนวทางในการรับมือต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนี้ ซึ่งประกอบไปด้วยโลกที่เต็มไปด้วยความเปราะบาง (brittle) เป็นความแข็งแกร่งที่เปราะบางพร้อมที่จะแตกสลายได้ทุกครั้งที่มีความกระตุ้น ทำให้รูปแบบการปฏิบัติงาน กลยุทธ์หรือแม้กระทั่งหลักสูตรแบบเดิมเสี่ยงที่จะเกิดความล้มเหลวอย่างมาก ความกังวล (anxious) บุคลากรในองค์กรไม่เคยอยู่ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ส่งผลให้ต้องสร้างวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่จึงประสบปัญหาความเครียด ความกังวลในการปฏิบัติงานในสภาวะที่ไม่คุ้นเคย เกิดความกลัวในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ การคาดเดายาก (nonlinear) วิธีคิดประสบการณ์ หรือเหตุผลแบบเก่า ไม่สามารถพยากรณ์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ทำให้เกิดความล่าช้าและความผิดพลาดในการตัดสินใจ และความเข้าใจได้ยาก (incomprehensible) เนื่องจากการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย ข้อมูลหรือความรู้มีจำนวนมาก (information overload) จึงทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลหรือหาข้อสรุปได้ยาก การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลทั้งในมิติเชิงโครงสร้างขององค์กร รวมถึงความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรอีกด้วย การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเป็นความท้าทายสำหรับองค์กร โดยเฉพาะผู้นำซึ่งอยู่ในบทบาทของส่วนการบริหาร และกำหนดทิศทางให้กับองค์กร ดังนั้น ในการพัฒนาองค์กรจึงได้นิยามโลกใบใหม่นี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการรับมือกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเฉพาะเจาะจงกว่าเดิม (อนิรุทธิ ตูลสุข, 2565)

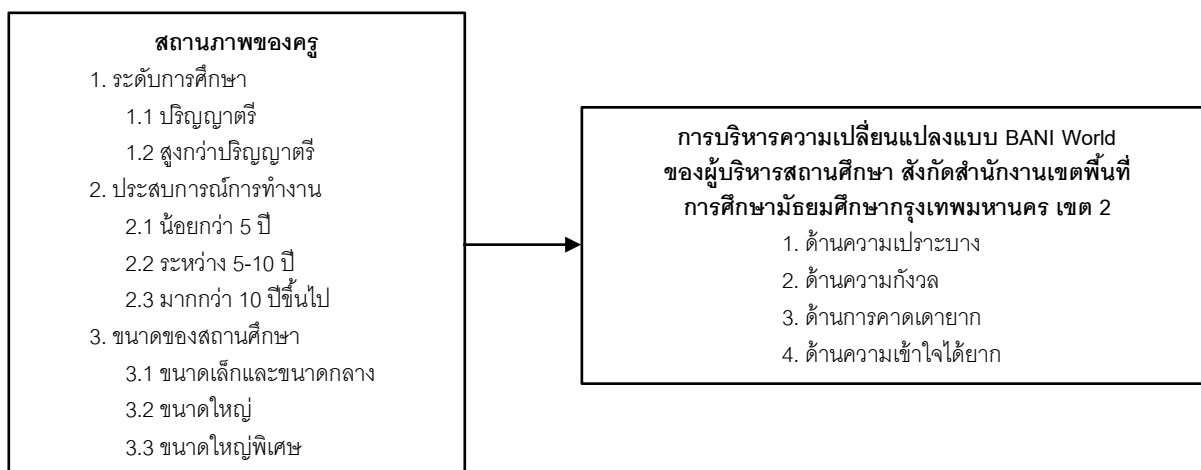
จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นภาระที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของสถานศึกษาที่ต้องรับมือ วางแผน และเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการตั้งรับกับสถานการณ์ในอนาคต เพื่อให้สถานศึกษาสามารถตั้งอยู่ได้ในทุกบริบทของความเปลี่ยนแปลงในสังคม ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางแนวทางการบริหารสถานศึกษาและเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดตัวแบบ BANi World ของ Cascio (2022) ได้ 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความเปราะบาง (Brittle--B) หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่มีระบบที่ดูแข็งแรง แต่มีความเสี่ยงต่อการล้มเหลวได้ง่าย ในด้านการบริหารหลักสูตร โครงการ และแผนงาน จะมีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวอยู่ตลอดเวลาอันเนื่องมาจากความผันผวนของโลกรอบด้าน แผนระยะยาวหรือแผนที่ไม่มีความยืดหยุ่นจึงอาจถูก Disrupt ได้ตลอดเวลา ความยืดหยุ่นและการพัฒนาสมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญในการรับมือกับความเปราะบางนี้ (2) ด้านความกังวล (Anxious--A) หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่มีความกังวลกับสิ่งที่ไม่รู้ จนทำให้รู้สึกกลัวการผิดพลาด และไม่กล้าตัดสินใจ อาจนำไปสู่สภาวะความสิ้นหวังของบุคลากรและนำองค์กรไปสู่สถานการณ์วิกฤติ ความเห็นอกเห็นใจและการมีสติจะเป็นตัวช่วยที่ดีในการคลายความกังวล (3) ด้านการคาดเดายาก (Nonlinear--N) หมายถึง การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ที่ไม่มีแน่นอน ไม่มีเหตุผล และไม่สามารถอธิบายได้ ซึ่งอาจจะนำไปสู่ปัญหาที่ใหญ่เกินคาดเดา จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากที่ต้องมีความสามารถในการพลิกแพลงและความสามารถในการปรับตัว และ (4) ด้านความเข้าใจได้ยาก (Incomprehensible--I) หมายถึง การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ที่มีข้อมูลมากเกินไป ไม่สามารถหาคำตอบที่สมเหตุสมผลได้ และการคาดการณ์อย่างทะลุปรุโปร่งหรือการวางแผนควบคุมให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้นตามต้องการอาจทำได้ยาก การรับมือกับความเข้าใจยาก คือ ความโปร่งใสในการดำเนินงานและการใช้สัญญาตัญญาณ ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดตัวแบบ BANi World ของ Cascio (2022)

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.6-1.00 และได้นำไปทดลองใช้พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 5,408 คน ตามข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) จำนวน 365 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ โรงเรียนเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของ สถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 ข้อมูลระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) โดยภาพรวมและรายด้าน และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบายโดยมีเกณฑ์การพิจารณา ระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามหลักเกณฑ์พิจารณาของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยตรวจสอบค่า t -test แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์

การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติที่ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการทดสอบ t -test แบบ Independent และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบ F -test เมื่อพบความแตกต่างให้ทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

($n = 365$)

การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลง		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านความเปราะบาง	4.14	0.60	มาก
2. ด้านความกังวล	4.07	0.73	มาก
3. ด้านการคาดเดายาก	4.12	0.67	มาก
4. ด้านความเข้าใจได้ยาก	4.14	0.70	มาก
รวม	4.10	0.66	มาก

จากตาราง 1 ระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.66$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเปราะบาง ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.60$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความเข้าใจได้ยาก ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.70$) ลำดับต่อมา คือ การคาดเดายาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.67$) และลำดับสุดท้าย คือ ความกังวล ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.73$)

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 365)

การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 301)		(n = 64)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความเปราะบาง	4.17	0.50	3.98	0.91	1.598	.115
2. ด้านความกังวล	4.13	0.69	3.83	0.87	2.900*	.004
3. ด้านการคาดเดายาก	4.15	0.57	3.96	1.01	1.462	.148
4. ด้านความเข้าใจได้ยาก	4.19	0.59	3.89	1.05	2.241*	.028
รวม	4.14	0.59	3.90	0.90	2.649*	.008

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความกังวลและด้านความเข้าใจได้ยาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเปราะบางและด้านการคาดเดายาก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 365)

การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	(n = 102)		(n = 226)		ขึ้นไป (n = 37)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความเปราะบาง	4.18	0.59	4.14	0.62	3.99	0.73	1.373	.255
2. ด้านความกังวล	4.13	0.73	4.11	0.70	3.70	0.83	5.428*	.005
3. ด้านการคาดเดายาก	4.05	0.68	4.17	0.69	4.00	0.51	1.587	.206
4. ด้านความเข้าใจได้ยาก	4.15	0.60	4.16	0.71	3.95	0.85	1.438	.239
รวม	4.12	0.67	4.13	0.65	3.85	0.64	2.972	.052

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความกังวล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเปราะบาง ด้านการคาดเดายาก และด้านความเข้าใจได้ยาก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

							(n = 365)	
การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F	Sig.
	ขนาดเล็กและ ขนาดกลาง (n = 19)		ขนาดใหญ่ (n = 127)		ขนาดใหญ่พิเศษ (n = 219)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความเปราะบาง	3.81	0.91	3.99	0.63	4.25	0.51	10.771*	.000
2. ด้านความกังวล	3.87	0.95	3.97	0.75	4.15	0.69	3.156*	.044
3. ด้านการคาดเดายาก	3.92	1.08	3.95	0.72	4.23	0.57	7.995*	.000
4. ด้านความเข้าใจได้ยาก	3.87	1.05	4.01	0.70	4.23	0.65	5.478*	.005
รวม	3.86	0.95	3.97	0.69	4.20	0.59	5.891*	.003

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเปราะบาง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความเข้าใจได้ยาก ลำดับต่อมา คือ การคาดเดายาก และลำดับสุดท้ายคือ ความกังวล แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถประเมินสถานการณ์ เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว ปรับประยุกต์ มีความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน และพัฒนาวิธีการในการเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และปรับตัวให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารใน

องค์การอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ เป็นตัวแบบที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และสร้างขวัญกำลังใจ ทั้งยังมีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยและสามารถตรวจสอบได้

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็น เพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง สามารถประเมินสถานการณ์ เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว ปรับประยุกต์ มีความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน และพัฒนาวิธีการในการเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการ เรียนรู้ และปรับตัวให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารในองค์การอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ เป็นตัว แบบที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และสร้างขวัญกำลังใจ ทั้งยังมีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับ มัทนา วังถนอมศักดิ์, วรกาญจน์ สุขสดเขียว, สายสุตา เตียเจริญ และพรพรรณ อินทรประเสริฐ (2564) ที่พบว่า องค์การที่สามารถรับรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนของการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวได้เท่านั้น จึงจะสามารถพัฒนา และอยู่รอดต่อไปได้ ซึ่งการบริหารความเปลี่ยนแปลงเป็นการดำเนินการเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และปรับตัว มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจึงเป็นกุญแจ สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผล ทั้งยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะ ของ Cascio (2022) ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมใน 4 มิติ ทั้งด้านความเปราะบาง ด้านความกังวล ด้าน การขาดความเข้าใจ และด้านความเข้าใจได้ยาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ด้านความเปราะบาง พบว่า มีระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANi World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีกระบวนการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ แต่มีความ ยืดหยุ่นในการบริหารทั้งด้านโครงสร้าง การลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีความคล่องตัว และกระจายอำนาจการตัดสินใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจด้วยตัวเอง ให้มีความสำคัญกับการประเมินความเสี่ยง การค้นหาความเสี่ยงใหม่ ๆ และกล้า ที่จะเผชิญหน้าอย่างไม่หลบเลี่ยง มีการพัฒนาแผนงานทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว พัฒนาหลักสูตรที่มีความ สอดคล้องกับบริบทของสังคม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความรู้และความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Cascio (2022) ในการบริหารความเปราะบางว่า สิ่ง สำคัญในการรับมือกับความเปราะบางนี้ คือ การใช้ความยืดหยุ่น (resilience) และการพัฒนาสมรรถนะ (capacity) ทั้งยัง สอดคล้องกับ วาสสิกา รุมาคม และฐิชากาญจน์ พชรจิราพันธ์ (2565) ที่พบว่า การออกแบบหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ใน ยุคความปกติใหม่ ควรกำหนดให้มีเนื้อหาการเรียนรู้ในเรื่องของสุขภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย การค้นหาเป้าหมายของผู้เรียน ค้นหาวิธีการและช่องทางการเรียนรู้กระตุ้นให้ ผู้เรียนเกิดความต้องการเรียนรู้ ประเมินผลกระทบของการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อการเรียนรู้ครั้ง ใหม่ ด้านการพัฒนาครู ควรส่งเสริมให้ครูเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้มีความรู้และทักษะการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์และสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ และควรพัฒนาครูให้มีทักษะภาษาอังกฤษและการใช้เทคโนโลยีการรักษา ส่งเสริม ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรใส่ใจกับสุขภาพกายและจิตใจของครูและบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อธำรงรักษา บุคลากรที่มีคุณภาพ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

1.2 ด้านความกังวล พบว่า มีระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เห็นความสำคัญกับสุขภาพ สวัสดิการ และความปลอดภัยของครู เป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการประสานความร่วมมือทางวิชาชีพ และการสร้างทีม รวมทั้ง มีพื้นที่ปลอดภัยในการรับฟังความคิดเห็น สร้างขวัญและให้กำลังใจสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ มัทนา วังถนอมศักดิ์ และคนอื่น ๆ (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้ประเมินสถานการณ์ผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ผู้สื่อสารสร้างความเข้าใจ ผู้อำนวยการความสะดวกในการเปลี่ยนแปลง ผู้สร้างขวัญกำลังใจและผู้ดูแล และยังมีความเป็นไปในแนวทางที่ข้อเสนอแนะของ Cascio (2022) ที่กล่าวไว้ว่า ตัวช่วยที่ดีในการคลายความกังวล คือ ความเห็นอกเห็นใจ (empathy) และการมีสติ (mindfulness)

1.3 ด้านการคาดเดายาก พบว่า มีระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีกรอบคิดแบบเติบโต ใส่ใจความฉลาดทางอารมณ์ ปรับประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทความเป็นไปของสภาพสังคม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีส่วนขับเคลื่อนองค์การมากที่สุด สอดคล้องกับ กมลวรรณ จันทร์ (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการหลักสูตรและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อรองรับตัวชี้วัดความฉลาดทางดิจิทัล (DQ) ให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทศคติและค่านิยมที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต โดยใช้ทักษะการใช้สื่อและการเข้าถึงสังคมในโลกออนไลน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะพัฒนาเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถเผชิญกับความท้าทาย เพื่อสามารถสร้างและใช้เทคโนโลยีเข้าใจการบริหารความเสี่ยง รับรู้ รับมือกับภัย และการแสดงออกด้านดิจิทัล การสื่อสารกับผู้อื่น ค้นหา อ่าน วิเคราะห์ แยกแยะ ประยุกต์ และแลกเปลี่ยนมีการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน รวมทั้งกฎหมายต่าง ๆ ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ และ Evseeva, Evseeva, and Rawat (2022) ที่พบว่า คุณสมบัติของ BANI World ควรนำมาพิจารณาในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร องค์กรที่เผชิญกับความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ถูกบังคับให้ต้องตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และเครื่องมือดิจิทัลที่ตอบสนองต่อความท้าทายของ BANI World นั้น คือ การตัดสินใจอย่างชาญฉลาดเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน ผลลัพธ์ของเราช่วยให้บริษัทต่าง ๆ สามารถออกแบบโปรแกรมการพัฒนาพนักงานตามลักษณะของ BANI World การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโปรแกรมการพัฒนาพนักงานทำให้ได้รับผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติที่จำเป็นเร็วขึ้นและมีค่าใช้จ่ายน้อยลง

1.4 ด้านความเข้าใจได้ยาก พบว่า มีระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างโปร่งใส เปิดเผย และตรงไปตรงมา มีแผนกลยุทธ์ วิธีการดำเนินงาน และแนวทางการประเมินผลที่ชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Cascio (2022) ที่กล่าวไว้ว่า การรับมือกับความเข้าใจยาก ต้องใช้ความโปร่งใสในการดำเนินงานและการใช้สัญชาตญาณ รวมถึง ณัฐพัชร บุญเกตุ (2564) ที่พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการประเมินผลในการศึกษาแบบฐานวิถีชีวิตใหม่ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่ด้านการพัฒนาครูและด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครูผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน สำหรับแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้พบว่า การบริหารหลักสูตร ควรมีการออกแบบโครงสร้างหลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนและบริบทของโรงเรียน การประเมินผลการศึกษาแบบฐานวิถีชีวิตใหม่ เปลี่ยนจาก “การประเมินผลการเรียน” ไปสู่ “การประเมินผลเพื่อการเรียนรู้” โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและ

นำผลไปต่อยอดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วนการจัดการเรียนการสอน ควรพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สนุกกับการเรียนรู้และอยู่อย่างปลอดภัย การบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่ ควรสนับสนุนงบประมาณด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีพัฒนาการเรียนการสอนออนไลน์สำหรับการพัฒนาครูควรจัดอบรมผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในการพัฒนานักเรียน และการรับฟังเสียงสะท้อน ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน เสนอความคิดเห็นดำเนินการแก้ไขปัญหาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความกังวลและด้านความเข้าใจได้ยาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านความเปราะบางและด้านการคาดเดายาก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากการบริหารความเปลี่ยนแปลง ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย การบริหารความเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ คือ การทำให้บุคลากรเชื่อ และตระหนักในประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องอาศัยการทำความเข้าใจ และการฝึกอบรม

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความกังวล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านความเปราะบาง ด้านการคาดเดายาก และด้านความเข้าใจได้ยาก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเข้าใจต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่างกัน รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันนี้ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการรับมือ และสามารถสร้างทีม เพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ที่มีความพร้อมของทรัพยากรทางการศึกษาทุกด้าน ส่งผลให้ประสบการณ์ของครูที่มีต่อการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจกล่าวได้ว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีบริบทการบริหารการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความเปราะบาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาแผนงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการปรับโครงสร้างการบริหารเพื่อลดขั้นตอนการดำเนินงาน และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน แต่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินความเสี่ยง และค้นหาความเสี่ยงใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2. ด้านความกังวล ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการพื้นฐานและความปลอดภัยของครู

3. ด้านการขาดเดายาก ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของครู แต่ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบุคลากรโดยใช้รูปแบบผสมผสาน

4. ด้านความเข้าใจได้ยาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน แต่ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแห่งความโปร่งใส โดยเปิดเผยและแบ่งปันข้อมูลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างตรงไปตรงมาต่อบุคลากรในองค์การ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการ ส่งเสริมและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถตั้งอยู่ได้ในทุกบริบทของความเปลี่ยนแปลงในสังคม และเป็นแนวทางแนวทางการบริหารสถานศึกษาในการเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ จันท. (2564). การบริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน ฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล. ใน *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14* (หน้า 1002-1010). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2566). *ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI: ชวน ผอ. ปรับตัวและโรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง*. ค้นจาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/652>
- ณัฐพัชร์ บุญเกตุ. (2564). การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(8), 69-80.
- นรวิทย์ ผืนเขียว. (2562). *การส่งเสริมการศึกษาไทยเพื่อรับมือกับโลกยุค VUCA*. ค้นจาก <https://www.trueplookpanya.com/blog/content/76134/-blog-teaartedu-teaart>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- มัทนา วังถนอมศักดิ์, วรกาญจน์ สุขสดเขียว, สายสุดา เตียเจริญ และพรพรรณ อินทร ประเสริฐ. (2564). ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารความเปลี่ยนแปลง. *วารสารวิชาการ วิทยาลัยแสงธรรม*, 13(2). 5-25.
- วัลลิกา รุมาคม และฐิชากาญจน์ พชรจิราพันธ์. (2565). การบริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม*, 9(6), 16-30.
- อนิรุทธิ์ ตูลสุข. (2565). *BANI WORLD นิยามโลกใบใหม่ ใช้พัฒนาผู้นำองค์กรอย่างไร?*. ค้นจาก <https://www.coachforgoal.com/blog/topic/bani-world-นิยามโลกใบใหม่-ใช้พัฒนาผู้นำองค์กรอย่างไร>
- Cascio, J. (2022). *Human responses to a BANI World*. Retrieved from <https://medium.com/@cascio/human-responses-to-a-bani-world-fb3a296e9cac>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Evseeva, S., Evseeva, O., Rawat, P. (2022). Employee development and digitalization in BANI World. In D. Rodionov, T. Kudryavtseva, A. Skhvediani, & M. A. Berawi (Eds), *Innovations in digital economy* (pp. 253-264). Springer.

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

 อาริยา ไชยคำจันทร์¹ ชนมณี ศิลาณกิจ²

วันที่รับบทความ: 21 มกราคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ: 29 เมษายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 30 เมษายน 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัด กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มี วุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อการทำงาน เป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้าน การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) ครูที่อยู่ในสถานศึกษา ขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม; ผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ; สังกัดกรุงเทพมหานคร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: aumchaikhamchan@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Teamwork of School Administrators Based on the Opinions of Teachers in the North Bangkok School Group Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration

Areeya Chaikhamchan¹ Chonmanee Silanookit²

Received: January 21, 2024

Revised: April 29, 2024

Accepted: April 30, 2024

Abstract

This research article aims to study the level of teamwork of school administrators based on the opinions of teachers in the North Bangkok school group under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration; and compares the teamwork of school administrators as classified by educational qualification, work experience and school size. The samples used in the research were 333 teachers in the North Bangkok school group under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration 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 0.99. 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) Teamwork of school administrators based on the opinions of teachers in the North Bangkok school group under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration both overall and each aspect were high. (2) Teachers who differed in educational qualification did not exhibited concomitant differences in their opinions of teamwork of school administrators overall and for all aspects. (3) Teachers who differed in work experience did not exhibited concomitant differences in their opinions of teamwork of school administrators overall. As for trusting each other, it was found to be statistically significant difference at .05. (4) The teacher with different school size had an opinions to the teamwork of school administrators overall and each aspect statistically significant difference at .05.

Keywords: Teamwork; School Administrator; The North Bangkok School Group;
Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration

Type of Article: Research Article

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

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงทั่วโลก โครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและการปกครอง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาวะทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาคนและประเทศชาติให้พร้อมในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการปฏิรูปการศึกษาเป็นวิถีทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้ความสามารถในการคิดที่จะเกื้อกูลต่อการพัฒนาสังคมให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและชอบธรรม การศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างเสริมให้มนุษย์สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข จำเป็นมากที่จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบ ในการเตรียมคนเพื่อก้าวเข้าสู่สังคมสมัยใหม่ ให้มีการพัฒนาที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตามแนวทางการจัดการศึกษา (สรวิศ จันพุ่ม, 2561)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 8 กำหนดให้ “สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ครอบคลุมการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน การร่วมมือ ร่วมใจ ในพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์รวมทั้งการประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมจะต้องเกิดขึ้นภายในองค์การการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับ ตั้งแต่ส่วนกลางเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน รวมไปถึงถึงระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับกับองค์กรอื่น ๆ ภายนอกอีกด้วย ทั้งนี้หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จได้ต้องใช้กลุ่มบุคลากรที่เพียบพร้อมไปด้วยทักษะของตน โดยสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานกันอย่างใกล้ชิด ประสานความสามารถระหว่างกัน อย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารที่เป็นเอกภาพ เห็นพ้องต้องกันในการกิจ โดยถือว่าเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญ และการทำงานเป็นทีมจำเป็นอย่างยิ่ง ควรให้ความสำคัญในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ด้วยเหตุผลที่ว่า การทำงานบางอย่างเราไม่สามารถทำให้สำเร็จได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถจากบุคคลหลายฝ่าย งานบางอย่างเป็นงานที่ต้องทำโดยเร่งด่วน ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ทันเวลาตามกำหนดและบางอย่างเป็นงานที่หลายหน่วยงานรับผิดชอบ หากได้มีการร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายมารวมความคิดทำงานร่วมกัน จะทำให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ หากว่าทีมงานได้ผ่านการเตรียมตัว การฝึกฝน ให้มีการทำงานร่วมกันจนเกิดความชำนาญการทำงานและมีการประสานงานที่ดี จะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานหรือองค์กรใดขาดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอาจทำให้เกิดปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ในการพัฒนาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (สมชาติ กิจยรรยง และจิรัช ใจเปี่ยม, 2552)

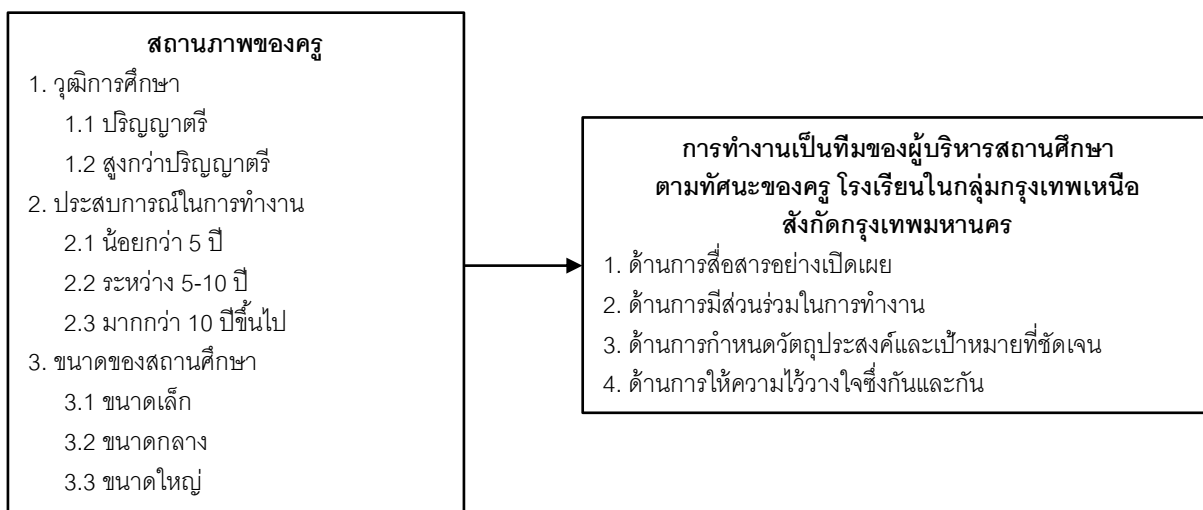
จากความเป็นมาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะต้องให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าพเจ้าจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและใช้ให้เกิดประโยชน์ในบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาของ กมลชนก ศรีวรรณ (2561), สุวรรณ ปิตตานัง (2561), อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561), กุสุมาวดี บัตรสูงเนิน (2562), พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562), เจริศ นที เลอนอบ (2562), นพวรรณ คงพริ้ว (2563), เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565), อภิชัย เพ็งกรุด (2565) สรุปการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (3) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน และ (4) ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมติฐานได้ว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการสังเคราะห์แนวคิดของผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้แล้ว
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ได้ค่าความสอดคล้อง 0.80-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99
3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 2,227 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) จำนวน 333 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน
4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้
 - 4.1 ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัด กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยการทดสอบค่า t -test แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ F -test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการทดสอบ t -test แบบ Independent และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบ F -test เมื่อพบความแตกต่างให้ทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัด กรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัด กรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

($n = 333$)

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการทำงานเป็นทีม		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.58	0.47	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.56	0.46	มาก
3. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	3.60	0.46	มาก
4. ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.57	0.51	มาก
รวม	3.58	0.45	มาก

จากตาราง 1 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.45$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.46$) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.47$) ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.51$) และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.46$)

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

($n = 333$)

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				<i>t</i>	<i>p</i>
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	<i>(n = 215)</i>		<i>(n = 118)</i>			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.59	0.44	3.58	0.52	0.128	.898
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.57	0.42	3.55	0.53	0.483	.629
3. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	3.60	0.42	3.60	0.53	−0.146	.884
4. ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.59	0.45	3.53	0.62	0.948	.344
รวม	3.59	0.41	3.56	0.52	0.412	.681

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (ดูตาราง 3 ถึงตาราง 6)

ตาราง 3

ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	(n = 22)		(n = 205)		ขึ้นไป (n = 106)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.63	0.41	3.62	0.46	3.49	0.52	2.879	.058
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.59	0.38	3.58	0.46	3.52	0.50	0.636	.530
3. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน	3.64	0.39	3.61	0.46	3.56	0.50	0.651	.522
4. ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.65	0.39	3.59	0.48	3.47	0.62	3.103*	.046
รวม	3.63	0.36	3.60	0.45	3.51	0.50	1.879	.154

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4

ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F	p
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	(n = 13)		(n = 42)		(n = 278)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.23	0.50	3.49	0.70	3.62	0.42	5.216*	.006
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.33	0.41	3.44	0.73	3.59	0.40	3.951*	.020
3. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน	3.47	0.46	3.46	0.73	3.63	0.40	2.978*	.052
4. ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.29	0.61	3.38	0.80	3.61	0.44	5.401*	.005
รวม	3.33	0.46	3.44	0.72	3.44	0.39	4.689*	.010

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีทัศนคติการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ

ตาราง 5

ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ขนาดของสถานศึกษา		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X}$	3.23	3.49	3.62
1. ขนาดเล็ก	3.23			*
2. ขนาดกลาง	3.49			
3. ขนาดใหญ่	3.62			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับขนาดเล็ก มีทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 6

ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ขนาดของสถานศึกษา		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X}$	3.29	3.38	3.61
1. ขนาดเล็ก	3.29			
2. ขนาดกลาง	3.38			*
3. ขนาดใหญ่	3.61			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง กับขนาดใหญ่ มีทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ให้หลักการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งมีหลักการมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการบริหารและจัดการสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนทางวิชาชีพเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันและเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน และมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษา ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และในการปฏิบัติงานผู้บริหารจะพิจารณาความสามารถของครูและบุคลากรเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน และบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สุวรรณ ปิตตานัง (2561) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ นพวรรณ คงพริ้ว (2563) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อภิชัย เพ็งกรุด (2565) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากมากไปน้อย ได้แก่ (1) ด้านการมีส่วนร่วม (2) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (3) ด้านการติดต่อสื่อสาร (4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ (5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีการติดต่อสื่อสารพูดคุยซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดของแต่ละบุคคล การพูดคุยกันนั้นก็ใช้คำพูดให้ได้เหมาะสมใช้คำพูดที่น่าฟัง สุภาพเรียบร้อย ผู้บริหารสถานศึกษามีการพูดคุยให้ทุกคนเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างตรงกัน ทำให้ทราบถึงปัญหาของงานอย่างชัดเจน การติดต่อสมัยนี้นั้นมีการติดต่อสื่อสารหลายช่องทางไม่ว่าจะเป็นทางโทรศัพท์ทางอินเทอร์เน็ต การพูดคุยแบบพบปะ เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องมีวิธีการมีทางเลือกที่จะใช้ในการติดต่อสื่อสาร การทำงานนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพูดคุยติดต่อสื่อสารกันอยู่เป็นประจำเพื่อให้งานนั้นออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครูได้สื่อสารกัน ได้รับข้อมูลข่าวสาร และได้ทราบถึงปัญหาของงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ สุวรรณ ปิตตานัง (2561) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อครูในการทำงานร่วมกัน ตระหนักในการมีส่วนร่วมของการทำงานเป็นทีม สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีวางแผนในการบริหารงาน กำหนดมาตรฐานการทำงานในโรงเรียนร่วมกัน รับผิดชอบปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ มีการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานด้วยความคิดที่หลากหลาย ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน คำนึงงานตามแผนปฏิบัติการกำหนดตามบทบาทและหน้าที่ของตน มีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับ

สุวรรณา ปิตตานัง (2561) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการดำเนินงานที่ผู้บริหารสถานศึกษากับครูในโรงเรียนต้องพยายามทำความเข้าใจ ยอมรับในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มีการวางแผนกำหนดจุดหมายปลายทางในการทำงานขึ้นมาในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานได้ชัดเจนและตรงกันมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย โดยทุกคนในทีมต้องตระหนักถึงคุณค่า และยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานเดียวกัน มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนได้อย่างชัดเจน ร่วมกันกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกัน ทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ กุสุมาวดี บัตรสูงเนิน (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เจริศ นที เลื่อนอบ (2562) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษากับครูในโรงเรียนให้การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ปราศจากความรู้สึกหวาดระแวงหรือไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตาในยอมรับความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือว่าไว้วางใจในบุคคลนั้น สามารถให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่องด้วยความเต็มใจ ไม่ถูกดุด่าและกัน มีการแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน ทำงานด้วยกันด้วยความเต็มใจ โดยปราศจากความรู้สึกการบีบบังคับ ยอมรับความสามารถและเห็นคุณค่าของกันและกัน ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ยินดีให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ อย่างเหมาะสม สนับสนุน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ที่พบว่า การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อภิชัย เพ็งกรด (2565) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ สุวรรณา ปิตตานัง (2561) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อภิชัย เพ็งกรด (2565) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้และเข้าใจการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา

ค่อนข้างสูง เนื่องจากครูมีความเข้าใจและเห็นความร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับนับถือต่อกัน จึงทำให้เข้าใจลักษณะการทำงานและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ทักษะต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ สุวรรณ ปิตานัง (2561) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 และความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อภิชัย เพ็งกุฎ (2565) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีความเห็นไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะมองที่เป้าหมายของความสำเร็จมากกว่าสิ่งอื่น มีความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือในความรู้ของกันและกัน จึงทำให้การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ กมลชนก ศรีวรรณ (2561) ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า สถานศึกษาทุกขนาดต้องดำเนินงานในโรงเรียนตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานเหมือนกันทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป แต่เนื่องด้วยขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันส่งผลให้จำนวนครูในสถานศึกษาแตกต่างกันด้วย และด้วยข้อจำกัดเรื่องจำนวนครูในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ภาระงานหน้าที่รับผิดชอบเท่ากัน อาจมีผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ครูในโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปิดบังข้อมูล และเปิดเผยต่อสาธารณชน ควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น แจ้งความสนใจของตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งให้ครูได้ทราบข้อมูลอย่างชัดเจนและทั่วถึง
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและร่วมมือทำงานในทุกขั้นตอน และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้ร่วมการประเมินผลงานตรวจสอบความก้าวหน้าและคุณภาพงานเพื่อพัฒนาหาข้อบกพร่องร่วมกัน
3. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรร่วมกันคาดการณ์ถึงผลจากการปฏิบัติตามเป้าหมาย ร่วมกำหนดผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมรับผิดชอบต่อผลจากการปฏิบัติตามเป้าหมาย

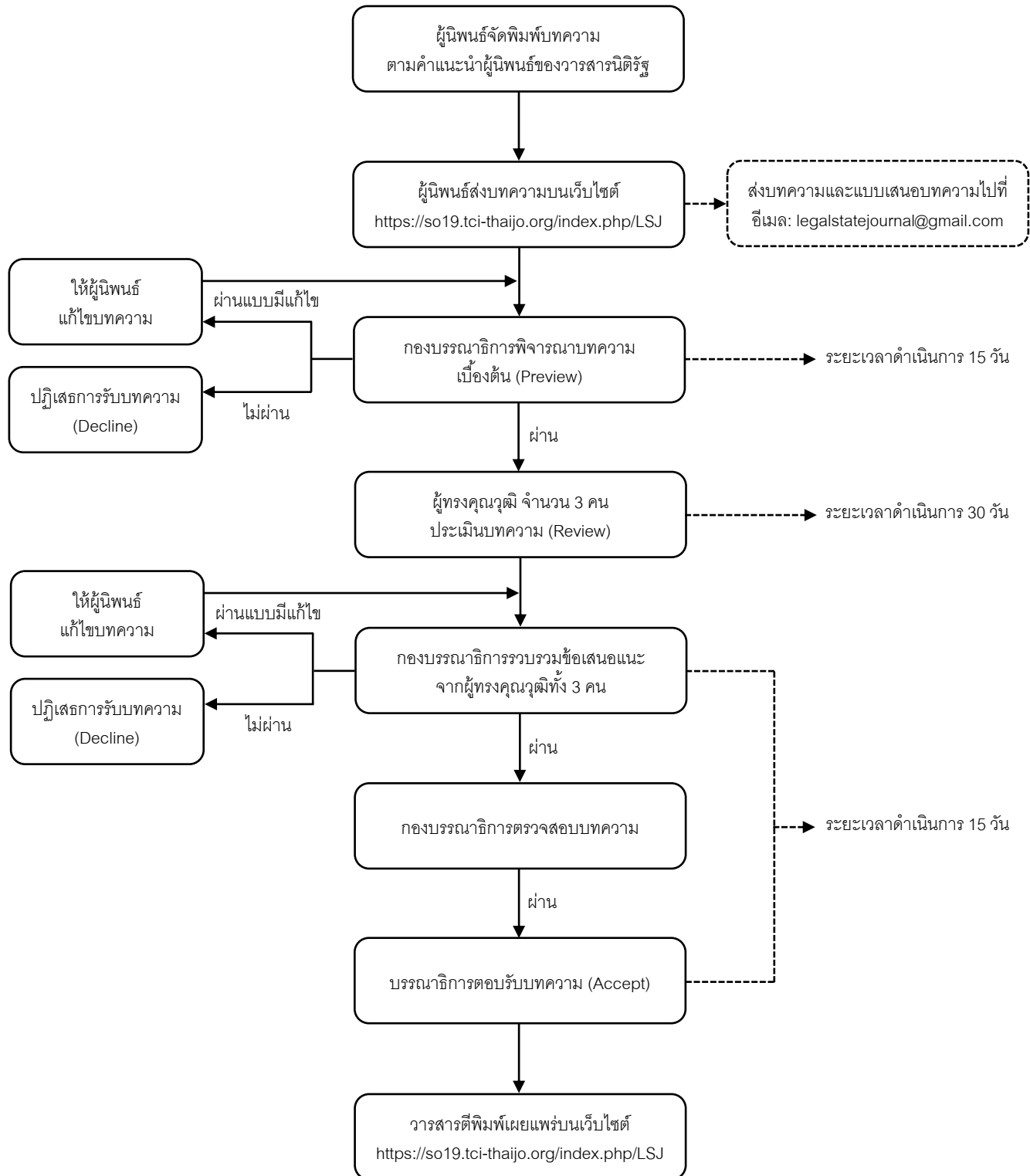
4. ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเชื่อถือศรัทธากันและกัน ส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในซึ่งกันและกันว่าจะสามารถพัฒนางานและแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเข้าใจและเห็นใจเพื่อนร่วมงาน

5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการส่งเสริมและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สร้างโอกาส และพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ความตระหนักถึงการทำงานเป็นทีมให้มากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กุสุมาวดี บัตรสูงเนิน. (2562). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพวรรณ คงพิริว. (2563). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- เปรมชัย ปิยะศิลป์. (2565). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัลวิพิชญ์ ศิลาสูวรรณ. (2562). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมชาติ กิจยรรยง และจิรัช ใจเปี่ยม. (2552). เกม กิจกรรม เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาทีมงาน. พาวเวอร์ฟูลไลฟ์.
- สรวิศ จันทุม. (2561). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สุวรรณา ปิตตานัง. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- อภิชัย เพ็งกรุด. (2565). แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เอริค นที เลอนอบ. (2562). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- 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 ชื่อสกุลผู้พิมพ์¹

บทคัดย่อ

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

คำสำคัญ:;;

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

¹สังกัดของผู้พิมพ์
ที่อยู่สังกัดของผู้พิมพ์
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 ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ร่วมระบุชื่อ
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.

