



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

ดร.ปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ, สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์, ประเทศไทย
Dr. 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 3 (กรกฎาคม – กันยายน 2567) ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ฉบับออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 5 บทความ ได้แก่ (1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร (3) ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์ลิขสิทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (4) ความผูกพันทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ (5) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

บรรณาธิการวารสารนิติรัฐขอแสดงความยินดีกับ นายปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ ในโอกาสที่จบการศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการเมือง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งสภามหาวิทยาลัยรามคำแหงได้อนุมัติปริญญาแล้ว เมื่อวันที่ 17 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567 โดยบรรณาธิการได้ปรับปรุงข้อมูลตั้งแต่ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม – กันยายน 2567) เป็นต้นไป

ในนามบรรณาธิการวารสารนิติรัฐ ขอขอบคุณผู้นิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้ความสนใจส่งบทความเข้าสู่กระบวนการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ของวารสาร และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความที่ได้เอาใจใส่ในการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในด้านเนื้อหาที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้นิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้นิพนธ์สามารถปรับปรุงและแก้ไขบทความให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการผู้สนใจทั่วไปในการนำไปอ้างอิงได้ อนึ่งหากนักวิชาการผู้สนใจทั่วไปสนใจที่จะตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการและบทความวิจัย สามารถส่งบทความได้บนเว็บไซต์ <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ> เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ต่อไป

ดร.กัญจน์รัตน์ ศรีเพชรสุพรรณ
บรรณาธิการวารสารนิติรัฐ

สารบัญ

บทความวิจัย

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1..... สุดารัตน์ นาคแท้	1
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร..... สุฟ้าณี รัตนนที	13
ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง..... นลินญา บุญเต็ม, ศักดิ์ฤทธิ์ ศิลาลาย	25
ความพึงพอใจทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1..... มธุรดา วัฒนสินธุ์, ชนมณี ศิลานุกิจ	37
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2..... พลธิป พวงสำเภา, ชนมณี ศิลานุกิจ	49

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สุดารัตน์ นาคแท้¹

วันที่รับบทความ: 23 พฤศจิกายน 2566

วันแก้ไขบทความ: 28 กรกฎาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 31 กรกฎาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 267 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร; ผู้บริหารสถานศึกษา; ศตวรรษที่ 21

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹โรงเรียนวัดใหญ่

ถนนสุขสวัสดิ์ ตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ 10290, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: missusudaratt2536@gmail.com

The Skills of School Administrators in the 21st Century by the Opinions of Teacher of the Mueang Samut Prakan District Under the Samut Prakan Primary Education Service Area Office 1

Sudarat Naktae¹

Received: November 23, 2023

Revised: July 28, 2024

Accepted: July 31, 2024

Abstract

This research article aims to study the skills of school administrators in the 21st century of the Mueang Samut Prakan district under the Samut Prakan Primary Education Service Area Office 1; and compares the opinions of these teachers as classified by the demographical characteristics of educational qualification, work experience, and school size. The samples used in the research were 267 teachers in the Mueang Samut Prakan District Under the Samut Prakan Primary Education Service Area Office 1 in the academic year 2021. The instrument used to collect the data was a 5-point rating scale questionnaire with the discrimination values between 0.60-1.00, and the reliability value of 0.94. The statistics used in the data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffe's comparison test. Findings are as follows: (1) The Skills of school administrators in the 21st Century by the opinion of the teacher of the Mueang Samut Prakan district under the Samut Prakan Primary Education Service Area Office1 both overall and each aspect were high. (2) The teachers who differed in the demographical characteristics of educational qualification, work experience, and school size exhibited concomitant differences in their opinions concerning the skills of school administrator in the 21st century of the Mueang Samut Prakan district the under the Samut Prakan Primary Education Service Area Office 1 overall at the statistically significant level of .05.

Keywords: Administrative Skills; School Administrator; The 21st Century

Type of Article: Research Article

¹Watyai School

Suksawat Road, Nai Khlong Bang Pla Kot, Phra Samut Chedi, Samut Prakan 10290, Thailand

Corresponding Author Email: misssudarat2536@gmail.com

บทนำ

ในยุคสังคมโลกที่ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่มีทั้งการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล อีกทั้งการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อในหลายภาคส่วน รวมทั้งสถานศึกษาที่เป็นองค์กรในการจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันและเหมาะสมกับสถานการณ์โลกปัจจุบัน กลายเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการก้าวทันโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นกลไกสำคัญ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีความพร้อมและจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561)

การจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต้องมีวิสัยทัศน์ที่ตรงกับกรอบของยุทธศาสตร์ 20 ปี คือ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” และการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติของยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ ต้องมีการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ได้กำหนดเป้าหมายและความต้องการให้ผู้เรียนมีทักษะคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และมีคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีตัวชี้วัดที่สำคัญ อันได้แก่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น และคนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐาน การศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาศักยภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ มีการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นระบบ ได้มาตรฐานระดับสากลและมีการผลักดันพัฒนาสมรรถนะของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะโดดเด่น นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ มีทักษะทางสติปัญญา (อมรรตน์ เตชะนอก, 2563) มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งบทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องอาศัยทักษะหลากหลายด้านในการบริหารจัดการสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารการศึกษาในยุคของ “การศึกษาในศตวรรษที่ 21” ที่ต้องอาศัย “ทักษะ” หลากหลายด้านในการบริหารจัดการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในวงการการศึกษานั้น ภารกิจใหม่ของผู้บริหารการศึกษาด้านนวัตกรรมการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเพิ่มภารกิจทางด้านการจัดการนวัตกรรม หรือการบริหารนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของแวดวงการศึกษ (จักรกฤษณ์ สิริริน, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ และสรรหานวัตกรรมใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้าน ต้องเป็นผู้จุดประกายความคิดในการพัฒนาคุณภาพงานในสถานศึกษา ดังนั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้ จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำและกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง มีทักษะการตัดสินใจ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ อีกทั้งต้องส่งเสริมความสามารถในการติดต่อสื่อสารและมีความรู้ทางวิชาชีพ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารต้องเป็นทั้งนักบริหาร นักวิชาการ นักจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาได้ผลิตผลที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิรูปนำไปสู่ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (ศศิตา เพลินจิต, 2558)

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในฐานะผู้นำสถานศึกษา ซึ่งต้องใช้ทักษะการบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้น มีนักวิชาการได้กล่าวถึงตัวแปรของทักษะการบริหารไว้มากมาย ล้วนเป็นทักษะที่จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา (วราพร บุญมี, 2563)

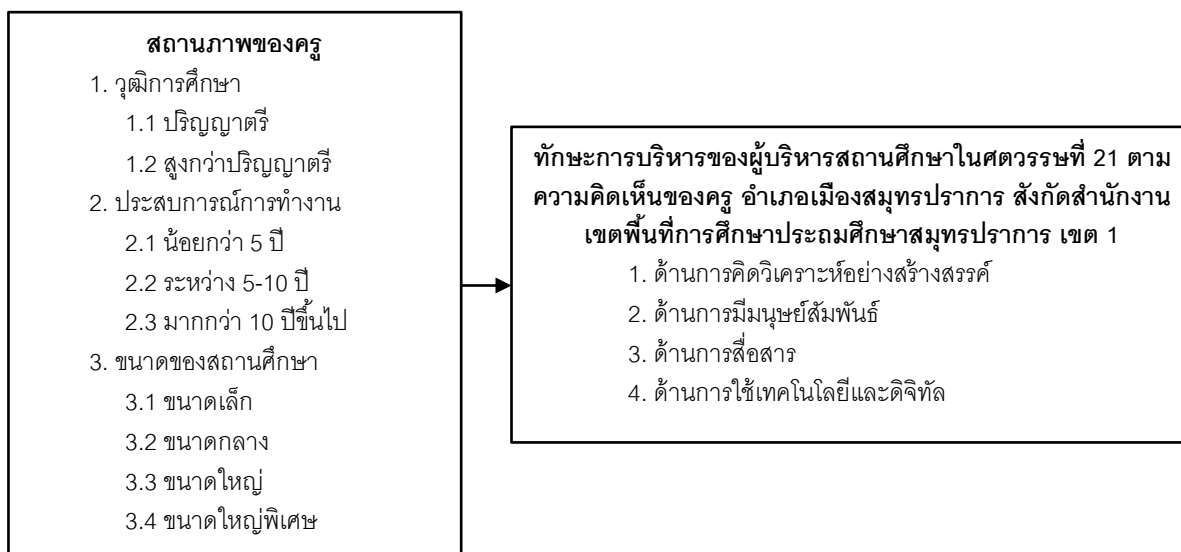
จากความสำคัญดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้อาศัยแนวคิดทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากการสังเคราะห์งานวิจัยของ สิริวิญญ์ ประสุนิงค์ (2559), กณิษฐา ทองสมุทร (2561), ไกรสร เจียมทอง (2561), บุญส่ง กรุงชาติ (2561), มณฑาทิพย์ นามนุ (2561), วรรัตน์ สิทธิการ (2561), อุดลย์พร ชุ่มชวย และธีระพงศ์ บุศรากุล (2562), พรพิมล แก้วอุทิศน์ (2563), วราพร บุญมี (2563), ณัฐกร วรณวัฒน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564) สรุปได้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ (2) ด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์ (3) ด้านการสื่อสาร และ (4) ด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ทั้งนี้ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับมาก และครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 มีจำนวน 28 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,284 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) ได้จำนวน 267 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (อิทธิพัทธ์ สุทนต์พรกุล, 2561)

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายข้อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยการทดสอบ t -test แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ F -test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean-- $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที (t -test) แบบ Independent การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติที่ .05 จะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

(n = 267)		
สถานภาพของครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	207	77.50
สูงกว่าปริญญาตรี	60	22.50
รวม	267	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	84	31.50
ระหว่าง 5-10 ปี	95	35.60
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	88	33.00
รวม	267	100.00
3. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	10	3.70
ขนาดกลาง	44	16.50
ขนาดใหญ่	127	47.60
ขนาดใหญ่พิเศษ	86	32.20
รวม	267	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 ส่วนใหญ่เป็นครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 267)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็นของครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์	4.24	0.48	มาก
2. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.22	0.50	มาก
3. ด้านการสื่อสาร	4.18	0.47	มาก
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล	4.23	0.52	มาก
รวม	4.22	0.43	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.43$) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.48$) ด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.52$) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.50$) และด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.47$)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

3.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

						(n = 267)
ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 207)		(n = 60)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์	4.29	0.50	4.07	0.34	3.845*	0.000
2. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.27	0.52	4.05	0.41	3.401*	0.001
3. ด้านการสื่อสาร	4.26	0.55	4.14	0.40	1.847	0.067
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล	4.26	0.55	4.14	0.40	1.847	0.067
รวม	4.26	0.45	4.10	0.34	2.452*	0.015

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสื่อสาร ด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

3.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (ดูตาราง 4 และตาราง 5)

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

							(n = 267)	
ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	(n = 84)		(n = 95)		ขึ้นไป (n = 88)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์	4.24	0.42	4.36	0.47	4.11	0.51	6.418*	0.002
2. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.22	0.44	4.34	0.52	4.10	0.52	4.840*	0.009
3. ด้านการสื่อสาร	4.20	0.43	4.25	0.46	4.10	0.49	2.398	0.093
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล	4.19	0.52	4.38	0.48	4.12	0.54	5.828*	0.003
รวม	4.21	0.38	4.33	0.41	4.11	0.47	6.135*	0.002

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ขนาดของสถานศึกษา				F	Sig.
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ		
	(n = 10)	(n = 44)	(n = 127)	(n = 86)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์	3.99	4.11	4.21	4.39	5.553*	0.001
2. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	3.97	4.11	4.22	4.31	2.467	0.063
3. ด้านการสื่อสาร	3.95	4.07	4.17	4.28	3.019*	0.030
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล	3.99	4.07	4.21	4.38	4.601*	0.004
รวม	3.97	4.09	4.20	4.34	4.978*	0.002

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสาร ด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของทักษะการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา และมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ จนประสบผลสำเร็จ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานและบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานจนเกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ที่พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และสอดคล้องกับ ณฐกร วรณวัฒน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564) ที่พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญต่อระบบการศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาให้ได้ประสิทธิผล ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารการศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหาร การศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สิริภรณ์ สุวรรณโณ และ เตือนใจ ดลประสิทธิ์ (2560) ที่พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ โชษิตา ศิริมัน (2564) ที่พบว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารอาจมีทักษะการบริหาร สถานศึกษา มีการศึกษาเทคนิคในการคิดที่หลากหลายวิธี และมีการวางแผน กำหนดนโยบายและทิศทางการศึกษาที่ชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ นอกจากนี้ ยังมีเทคนิคการสั่งการ การมอบหมายงาน การประเมิน การสอนงาน รวมทั้งเทคนิควิธีการในการปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันจึงมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพรรณ ไตรรัตน์ (2562) ที่พบว่า ความคิดเห็นของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ เมธพร ชิวชาญภรณ์ (2563) ที่พบว่า ความคิดเห็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีบริบทและโครงสร้างการทำงานของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอาจมีความพร้อมด้านทรัพยากรต่าง ๆ จึงทำให้ผู้บริหารใช้ทักษะและความสามารถในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สิริภรณ์ ประสุนงค์ (2559) ที่พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ บุญส่ง กรุงชาติ (2561) ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาหาทางเลือกมากกว่าหนึ่งวิธีก่อนที่จะตัดสินใจลงมือเริ่มการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้พฤติกรรมของครู และเข้าใจธรรมชาติของครู เพราะจะทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานขององค์กรได้
3. ทักษะด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดการฝึกอบรมการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษอย่างจริงจัง เพื่อเพิ่มโอกาสและประสบการณ์ในการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันในสถานศึกษาให้มากขึ้น
4. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีและดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

- กณิษฐา ทองสมุทร. (2561). *ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- จักรกฤษณ์ สิริริน. (2562). *Innovation Management ติดปีกสถานศึกษาสู่ยุค 5.0*. ค้นจาก <https://www.salika.co/2019/09/05/innovation-management-educational-5-0-era/>
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21* (หน้า 301-313). มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- โชษิตา ศิริมัน. (2564). *ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ. 2564 สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยสุขภาพและการบริการ* (หน้า 407-416). วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ณัฐกร วรรณวัฒน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร. Journal of Roi Kaensam Academi, 6(2), 126-138.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- บุญส่ง กรุงขาลี. (2561). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- พรพิมล แก้วอุทิศน์. (2563). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามทัศนะของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- เมธพร ชิวขยาภรณ์. (2563). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.*

- วราพร บุญมี. (2563). องค์ประกอบการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- วรารัตน์ สิทธิการ. (2561). ความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สิริธัญญ์ ประสุนงค์. (2559). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สิริภรณ์ สุวรรณโณ และเตือนใจ ดลประสิทธิ์. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม. วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 13(3), 202-215.
- สุพรรณษา ไตรรัตน์. (2562). การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. ผู้แต่ง.
- อดุลย์พร ชุ่มช่วย และธีระพงศ์ บุศรากุล. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร., 7(2), 175-186.
- อมรรัตน์ เตชะนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development*, 5(6), 364-373.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2561). การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

สุฟ้าณี รัตนนท์¹

วันที่รับบทความ: 22 พฤศจิกายน 2566

วันแก้ไขบทความ: 28 กรกฎาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 31 กรกฎาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; ข้าราชการครู; สำนักงานเขตบางขุนเทียน

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹โรงเรียนวัดสะแกงาม

ถนนพระราม 2 แขวงสามตำบล เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร 10150, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: sulanee160436@gmail.com

Quality of Work Life of Teachers Under the Bang Khun Thian District Office Bangkok

Sulanee Rattanon¹

Received: November 22, 2023

Revised: July 28, 2024

Accepted: July 31, 2024

Abstract

This research article aims to study the level of quality of work life of teachers in schools under Bang Khun Thian District Office Bangkok; and compares the quality of work life of these teachers as classified by the demographical characteristics of education level, work experience and school size. The samples used in the research were 248 teachers teaching in schools under the Bang Khun Thian District Office Bangkok 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 0.96. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffé's multiple comparison method. Findings are as follows: (1) Quality of work life of teachers in schools under Bang Khun Thian District office Bangkok overall was at a high level. (2) The teachers who differed in the demographical characteristics of education level, work experience and school size exhibited concomitant differences in their opinions concerning the quality of work life of teacher in schools under the Bang Khun Thian District office Bangkok overall and in all aspects at the statistically significant level of .05.

Keywords: Quality of Work Life; Teacher, The Bang Khun Thian District Office

Type of Article: Research Article

¹Watsakaengam School

Rama 2 Road, Samae Dam, Bang Khun Thian, Bangkok 10150, Thailand

Corresponding Author Email: sulanee160436@gmail.com

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เป็นแผนระยะยาว 20 ปี ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นกลไกหลักในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทย โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ และสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนในสังคมผ่านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ การยอมรับและพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีกรอบทิศทางและเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่สนองหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เกี่ยวกับการสร้างบุคลิกและอุปนิสัยที่ดีงาม (character education) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 และรองรับกับโครงสร้างประชากร บริบทการจัดการศึกษาของประเทศ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของกระแสโลกาภิวัตน์ในโลกศตวรรษที่ 21 (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579) เพื่อให้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ (3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือกันกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ (4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้เห็นความสำคัญว่า กระบวนการศึกษาที่ดীনนั้นควรต้องมีการปฏิรูปอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องและเท่าทันกับการพัฒนาประเทศ การปฏิรูประบบการศึกษาของไทยอย่างเป็นระบบนั้น ต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ การกำกับดูแล และการประกันคุณภาพการศึกษา ภารกิจดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วงไปได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรการศึกษา องค์กรท้องถิ่น ผู้ปกครอง และนักเรียน ในการพัฒนาประเทศ ด้วยเหตุนี้ จึงถือได้ว่าข้าราชการครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อประเทศอย่างยิ่ง เนื่องจากประเทศชาติจะเจริญได้ ส่วนหนึ่งย่อมอยู่ที่การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ซึ่งจะต้องมีคุณลักษณะที่ดี คือ มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ มีอุดมการณ์ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เพราะคุณภาพของข้าราชการครูย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่ดี ดังคำกล่าวที่ว่า “คนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กร” (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2559) ดังนั้น กุญแจที่จะไขไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน ก็คือ ข้าราชการครู นั่นเอง

การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงานอันจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ข้าราชการครูมีเป้าหมาย และพลังในการฝ่าฟันอุปสรรค มีความคิดเชิงบวก ช่วยสนับสนุนให้กล้าคิด กล้าทำ จนนำไปสู่เป้าหมายของงาน และความสำเร็จในชีวิตได้ (สญาญะ ธีระวนิชตระกูล, 2553) ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงต่อข้าราชการครู เพราะถ้าหากเกิดสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพวิกฤต

ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบด้านค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ และความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ กับค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าในการบริหารสถานศึกษาอย่างแน่นอน

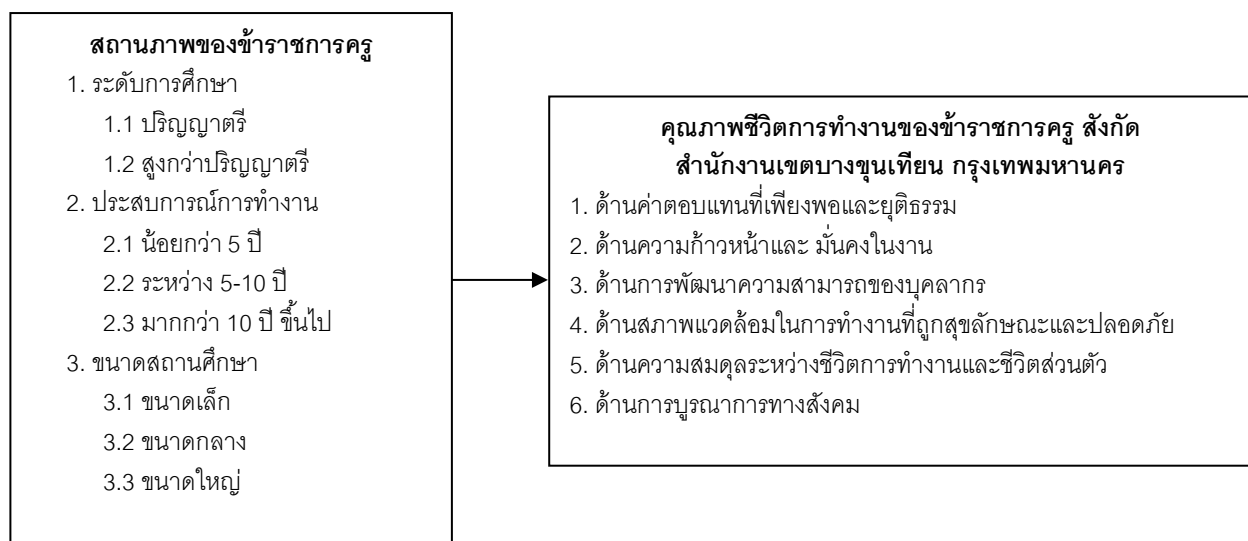
ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูให้ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ได้อาศัยแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานจากการสังเคราะห์งานวิจัยของ ทศนีย์ ชาติไทย (2559), ปิยะฉัตร มั่นจิตร (2559), ปิยะวัฒน์ เคแสง (2559), ปรียาภรณ์ พวงทัย (2559), พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560), มุฮัมหมัด มะลี (2560), พูนพงษ์ คุนา (2561), อารียา การดี (2562), ณัฐณี มณีวรรณ (2563), และ นรินทร์ อบแพทย์ (2563) สรุปได้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ (6) ด้านการบูรณาการทางสังคม ทั้งนี้ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก และข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

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

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 มีจำนวน 16 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 735 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) ได้จำนวน 248 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2561)

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายชื่อและรายด้านโดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยการทดสอบ t -test แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ F -test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean-- $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการทดสอบทดสอบค่าที (t -test) แบบ Independent การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติที่ .05 จะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้าราชการครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

(n = 248)

สถานภาพของข้าราชการครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	147	59.30
สูงกว่าปริญญาตรี	101	40.70
รวม	248	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	102	41.20
ระหว่าง 5-10 ปี	75	30.20
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	71	28.60
รวม	248	100.00
3. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	21	8.50
ขนาดกลาง	18	7.30
ขนาดใหญ่	209	84.20
รวม	248	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 ข้าราชการครูส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 84.20 ขนาดเล็ก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และขนาดกลาง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 248)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู	ความคิดเห็นของข้าราชการครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.08	0.66	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.06	0.64	มาก
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	4.11	0.62	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.08	0.67	มาก
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.10	0.69	มาก
6. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.04	0.73	มาก
รวม	4.08	0.61	มาก

จากตาราง 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.61$) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.62$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.69$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.67$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.66$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.64$) และด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.73$)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

3.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) (ดูตาราง 2)

ตาราง 3

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 248)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 147)		(n = 101)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.00	.62	4.19	.70	-.254*	.025
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.96	.59	4.21	.68	-3.088*	.002

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 147)		(n = 101)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	4.00	.57	4.28	.66	-3.357*	.001
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.96	.64	4.26	.68	-3.437*	.001
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.00	.65	4.25	.71	-2.876*	.004
6. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.93	.66	4.21	.78	-2.955*	.004
รวม	3.97	.56	4.23	.66	-3.224*	.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (ดูตาราง 4-5)

ตาราง 4

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู	ประสบการณ์การทำงาน			F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
	(n = 102)	(n = 75)	(n = 71)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.92	4.12	4.26	5.762*	.004
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.93	4.10	4.20	3.917*	.021
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.98	4.10	4.31	6.028*	.003
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.92	4.12	4.29	6.559*	.002
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.92	4.19	4.28	6.764*	.001
6. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.78	4.21	4.24	12.215*	.000
รวม	3.91	4.14	4.26	7.755*	.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ

ตาราง 5

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู	ขนาดสถานศึกษา			F	Sig.
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่		
	(n = 21)	(n = 18)	(n = 209)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.02	3.72	4.11	3.107*	.047
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.91	3.61	4.11	5.887*	.003
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.85	3.70	4.18	7.101*	.001
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.82	3.54	4.16	9.139*	.000
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.89	3.61	4.17	6.772*	.001
6. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.67	3.63	4.11	6.893*	.001
รวม	3.86	3.64	4.14	7.360*	.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ข้าราชการครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียนพยายามที่จะหันมาใส่ใจเรื่องบุคลากรครูในสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียนมากขึ้น จึงส่งผลให้ข้าราชการครูรู้สึกพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเอง ทั้งในเรื่องของค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการบูรณาการทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ จิตติพรธ ธารทรัพย์ทวี (2560) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งยังสอดคล้องกับ ปรียาภรณ์ พวงทัย (2559) ที่พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ณัฐณี มณีวรรณ (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผล

ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงได้รับโอกาส จากผู้บริหารในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ จึงทำให้มีมุมมองและแง่คิดในการปฏิบัติงาน รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างจากข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้นตามวุฒิการศึกษา ทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สามารถนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันได้ สอดคล้องกับ พระครูปลัดประสิทธิ์ ปสิทุโธ (2563) ที่พบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาด โควิด-19 ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ อัญชลี วงษ์จันทร์, เกริกไกร แก้วล้วน และนเรศ ชันธะวี (2563) ที่พบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียนเดียวกัน ซึ่งผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับข้าราชการครูโดยคำนึงถึงการมีประสบการณ์การทำงาน ที่จะมอบหมายงานในด้านที่ข้าราชการครูมีประสบการณ์ เพื่อให้งานออกมาดีและมีประสิทธิภาพ ทำให้ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่างกัน ข้าราชการครูที่ยังไม่มีประสบการณ์หรือประสบการณ์น้อย จึงต้องเก็บเกี่ยวประสบการณ์เพื่อนำมาพัฒนางาน และพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับ วิฑิตพรณ ธารทรัพย์ทวี (2560) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านบูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ พระครูปลัดประสิทธิ์ ปสิทุโธ (2563) ที่พบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้าราชการครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และมีระบบการทำงานที่ดี รวมไปถึงมีจำนวนข้าราชการครูที่มากกว่า ทำให้ปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานกระจายกันออกไป ซึ่งเป็นผลทำให้การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตทั้งด้านการงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีกว่าข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สอดคล้องกับ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ กำชัย เสนาภิจ (2561) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรผลักดันให้ข้าราชการครูได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน และส่งเสริมสวัสดิการที่ข้าราชการครูพึงจะได้รับ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความก้าวหน้าของงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และเปิดโอกาสให้ได้รับผิดชอบงานที่ใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมสู่งานที่มีตำแหน่งสูงขึ้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเอง อาทิ การเข้าอบรม การสัมมนา และการศึกษาต่อ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนการบริหารความเสี่ยง มีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเหมาะสม มีบรรยากาศการทำงานที่ดีทั้งต่อผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สภาพแวดล้อมในการทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเคารพเวลาส่วนตัวของข้าราชการครู ให้มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว และให้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสมไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กำชัย เสนากิจ. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 15(1), 245-252.
- ฐิติพรรณ ธารทรัพย์ทวี. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 1. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐณี มณีวรรณ. (2563). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ทัศนีย์ ขาดีไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. *มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*.
- นรินทร์ อบแพทย์. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดระยอง. *วารสารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาภรณ์ พวงทัย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 3. *การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยฉัตร มั่นจิตร์. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 2. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะวัฒน์ เคแสง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาลตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 1. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระครูปลัดประสิทธิ์ ปสิทฺโธ. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารสิทธิมนุษยธรรม*, 21(2), 82-96.
- พิศโสภา ทีขาววงศ์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. *วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- พูนพงษ์ คุนา. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก* สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มุฮัมหมัด มะลี. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2553). *การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพของครูสภา พ.ศ. 2548 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. เกียรติคุณศรีเอช.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2559). *วิธีวิทยาการประเมิน: ศาสตร์แห่งคุณค่า* (พิมพ์ครั้งที่ 6). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี วงษ์จันทร์, เกริกไกร แก้วล้วน และนเรศ ชันธะวี. (2563). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5 การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Research to Make A CHANGE)* (หน้า 440-449). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อารียา การดี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของและบุคลากรทางการศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อิทธิพัทธ์ สุธันทพรกุล. (2561). *การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

นลินญา บุญเต็ม¹ คีฤทธิ ศีลาลาย²

วันที่รับบทความ: 5 กุมภาพันธ์ 2567

วันแก้ไขบทความ: 28 กรกฎาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 31 กรกฎาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ซอฟต์แวร์สเกล; แรงจูงใจ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: b.nalinya@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Relationship Between Soft Skills of School Administrators and Teacher's Working Motivation of the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong

Nalinya Boontem¹ Khukrit Silalaiy²

Received: February 5, 2024

Revised: July 28, 2024

Accepted: July 31, 2024

Abstract

This research article aims to study (1) the soft skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong (2) the teacher's working motivation under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong; and (3) the relationship between the soft skills of school administrators and the teacher's working motivation under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong. The samples used in the research were 333 teachers teaching in schools in Chonburi Province under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong in the academic year 2023. The instrument used to collect the data was a 5-point rating scale questionnaire with the discrimination values between 0.60-1.00, and the reliability value of 0.98. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The soft skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong overall and each aspect were high. (2) The teacher's working motivation under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong overall and each aspect were high. (3) The relationship between the soft skills of school administrators and the teacher's working motivation under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong. The soft skills of school administrators overall exhibited a positive relationship with the teacher's working motivation overall at a high level at a statistically significant level of .01.

Keywords: Soft Skill; Motivation; The Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong

Type of Article: Research Article

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

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษามานานแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด เนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลงกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ขึ้นเพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทศวรรษความเชื่อค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากมายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับจุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อบริบทการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว ดังนั้น ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพนักเรียน โดยผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนและพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารต้องมีขอพหุสกลในการบริหารจัดการสถานศึกษา และมีครูที่เป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบาย ดังนั้น ขอพหุสกลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้นำที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขอพหุสกลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาขอพหุสกลของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

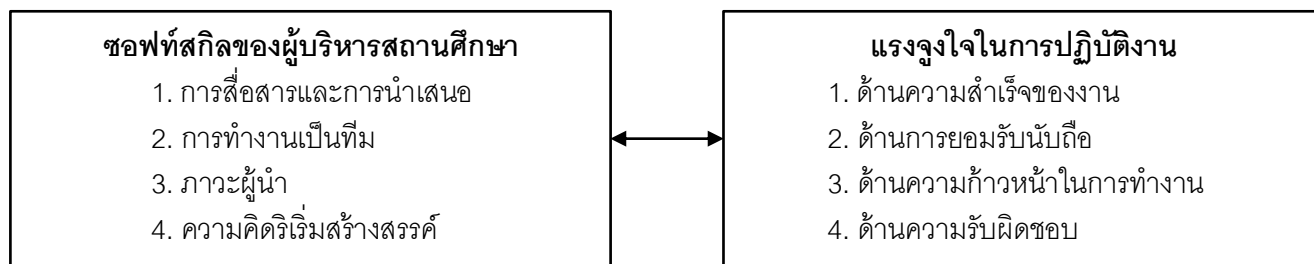
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขอพหุสกลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สิทธิของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สิทธิของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้สังเคราะห์ซอฟต์แวร์สิทธิของผู้บริหารสถานศึกษาจากการศึกษางานวิจัยของ นิลุบล ดีพลกรัง (2562), ละเอียด แจ่มจันทร์, สุภักดิ์ มะกรวรรค์ และสมฤดี กิรตวนิชเสถียร (2562), สุภาภรณ์ อ่วมสฤติย์ (2564), บุษกร วัฒนบุตร (2564), ปกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์ (2564), รัตนวัชร เพ็ญรัตนศิริ และก่องทรัพย์ ทองคำ (2564), จุฑามาศ เพื้อแผ่, สุชาดา นันทะไชย และสุดารัตน์ สารสว่าง (2565), ต้นแก้ว ตามัง (2565), เบญจพร จำปา, สุชาดา นันทะไชย และมีชัย ออสุวรรณ (2565), สวานีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาดา นุบผา (2565), Kenton, (2023), Brodnitz (2024) สรุปได้ซอฟต์แวร์สิทธิของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) การสื่อสารและการนำเสนอ (2) การทำงานเป็นทีม (3) ภาวะผู้นำ และ (4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากการศึกษางานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561), ภูริวิชญ์ ไทสุรินทร์ (2561), อรุณา จันทนป และสงวน อินทร์รักษ์ (2562), อุษณีย์ โยธินะเวดิน (2562), มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563), สุทธิชา สมทวนิช และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2563), กนกวรรณ สมวงศ์ (2564), นฤมล ศาลาคาม และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2564), พระมหาอุเทน โพธิ์ศรีประเสริฐ, ณัฏฐ์ รัตนศิริณิกุล, เฉลิมชัย สุขจิตต์ และสมชาย บุญศิริเกสซ์ (2564), สุพรรณิกา รุจิณชัยกุล, นพรัตน์ ชัยเรือง และวันฉัตร ทิพย์มาศ (2564), นวพัชญ์ ชิดจันทร์ (2565), ศักรินทร์ ศรีตระกูล (2566) สรุปได้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย (1) ด้านความสำเร็จของงาน (2) ด้านการยอมรับนับถือ (3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สิทธิของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สิทธิของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับซอฟต์แวร์สิทธิของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ได้ซอฟต์แวร์สิทธิของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 31 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,474 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) ได้จำนวน 333 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2561)

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) การแปลผลจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) กล่าวคือ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 70-90) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ถ้าสูงกว่า 90 ถือว่าอยู่ในระดับที่สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .50 (ประมาณ 30-70) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .00 (ประมาณ 30 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean-- $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา (n = 333)

สถานภาพของข้าราชการครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	282	84.70
สูงกว่าปริญญาตรี	51	15.30
รวม	333	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	37	11.10
ระหว่าง 5-10 ปี	69	20.70
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	227	68.20
รวม	333	100.00
3. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็กและขนาดกลาง	23	6.90
ขนาดใหญ่	121	36.30
ขนาดใหญ่พิเศษ	189	56.80
รวม	333	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 84.70 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 68.20 รองลงมา คือ ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 ข้าราชการครูส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 และสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90

2. ผลการวิเคราะห์ข้อพหุสกลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์ข้อพหุสกลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

ข้อพหุสกลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ	4.36	0.52	มาก
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.37	0.54	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำ	4.40	0.55	มาก
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.38	0.56	มาก
รวม	4.38	0.52	มาก

จากตาราง 2 การวิเคราะห์ข้อพหุสกลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.55$) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.56$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.54$) และด้านการสื่อสารและการนำเสนอ ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.52$)

2. ผลการวิเคราะห์แรงงุใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์แรงงุใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

แรงงุใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านสำเร็จของงาน	4.39	0.54	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.39	0.57	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.40	0.56	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.38	0.59	มาก
รวม	4.39	0.54	มาก

จากตาราง 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39, SD = 0.54$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.40, SD = 0.56$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.39, SD = 0.54$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.39, SD = 0.57$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.38, SD = 0.59$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน

ซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู				
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{total}
X ₁	.789**	.764**	.781**	.752**	.811**
X ₂	.865**	.790**	.841**	.811**	.869**
X ₃	.873**	.835**	.859**	.819**	.890**
X ₄	.876**	.801**	.826**	.807**	.870**
X _{total}	.896**	.839**	.870**	.839**	.905**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = .905$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุป จากผลการวิจัย พบว่า (1) ซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (3) ซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = .905$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีการสื่อสารและการนำเสนอข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ มีการเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับบุญส่ง กรุงชาติ (2561) ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะ

การบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร สถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านการตัดสินใจผลสำเร็จ ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ผ่องพรรณ พลราช และเกริกไกร แก้วล้วน (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มีนโยบายที่ชัดเจน มีระเบียบแบบแผนในการปกครองโดยยึดหลักธรรมาภิบาล นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ กำหนดกลยุทธ์โดยสร้างฉันทามติร่วมกับชุมชน กำหนดบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจนเป็นระบบตรงกับความสามารถของบุคลากร ไม่ยืดหยุ่นเกินไปหรือเข้มงวดเกินไป มีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน และนำวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนตลอดจนมีความเมตตา เสียสละ มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารองค์กรให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ เสกสรรค์ สนาวา, ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และวิไลลักษณ์ ชาวสะอาด (2561) ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บังคับการภาครัฐสมัยใหม่ที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วรอบทิศทาง ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญที่จะเป็น ผู้ขับเคลื่อนการบริหารการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จที่เติบโตอย่างยั่งยืน คุณลักษณะของผู้บังคับการภาครัฐสมัยใหม่ คือ (1) ผู้มีบุคลิกภาพที่ดี (2) ผู้มีวิสัยทัศน์ (3) ผู้ที่มีศักยภาพ (4) นักกลยุทธ์ (5) ประชาสัมพันธ์ (6) นักมนุษยสัมพันธ์ (7) ผู้มีคุณธรรม (8) นักการตลาด และ (9) นักปฏิบัติเพื่อสร้างการเจริญเติบโตให้กับองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในสถานศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาต้องอาศัยบุคลากรช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนด ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับบุคลากร สอดคล้องกับ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภูริวิชัย โทสุรินทร์ (2561) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ขอพหุสกลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = .905$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ กระบวนการ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับ กนกวรรณ สมวงศ์ (2564) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ที่พบว่า (1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก และ (3) การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้ายตามกัน และสอดคล้องกับ ประชุมพร บุญมา (2561) ที่พบว่า (1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ ระดับมาก และ (3) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร โดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย มีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการมอบหมายบทบาทหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน และมีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารตรงกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายหน้าที่ให้ครูรับผิดชอบอย่างชัดเจนตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานหรือภารกิจที่สำคัญด้วยตนเอง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะได้รับพัฒนาซอฟต์แวร์ทักษะให้มากขึ้น เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ สมวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จุฑามาศ เผื่อแผ่, สุชาดา นันทะไชย และสุดารัตน์ สารสว่าง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์กับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร อุบลราชธานี, 7(2), 513-524.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะศึกษาศาสตร์.
- ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์. (2564). การพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์ด้วยการดำเนินโครงการจิตอาสาตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษา. วารสารศิลปศาสตรราชชมงคลสุวรรณภูมิ, 3(1), 37-50.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ต้นแก้ว ดามัง. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- นพพัชญ์ ชิดจันทร์. (2565). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(1), 133-146.
- นิลุบล ดีพลกรัง. (2562). สุนทรียทักษะภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นฤมล ศาลาคาม และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. Journal of Roi Kaensam Academi, 6(3), 42-55.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

- บุญส่ง กรุงเทพฯ. (2561). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา Soft Skills ของเยาวชนในศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยวิชาการ, 4(1), 87-94.
- เบญจพร จำปา, สุชาดา นันทะไชย และมีชัย ออสุวรรณ. (2565). ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารที่มีอิทธิพล ต่อทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 1535-1548.
- ปรกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์. (2564). ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skill) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม เชนโอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ประทุมพร บุญมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผ่องพรรณ พลราช และเกริกไกร แก้วล้วน. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วารสารราชธานีนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์, 1(1), 27-40.
- พระมหาอุเทน โพธิ์ศรีประเสริฐ, ณัฐ รัตนศิริณกุล, เฉลิมชัย สุขจิตต์ และสมชาย บุญศิริเกสซ์. (2564). องค์ประกอบของ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นคร ลำปาง, 10(1), 203-215.
- ภูริวิทย์ ไทสุรินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูโรงเรียน ในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รัตนวัชร เพ็ญรัตนศิริ และก่องทรัพย์ ทองคำ. (2564). การสำรวจ Soft Skills ที่จำเป็นของสถานประกอบการในศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 15(1), 59-69.
- ละเอียด แจ่มจันทร์, สุภัจจิรี มะกรกรรม และสมฤดี กิรตวนิชเสถียร. (2562). การพัฒนาซอร์สฟอสของนักศึกษาพยาบาล: การเรียนรู้จากเครือข่ายความร่วมมือประกันคุณภาพการศึกษา. วารสารพยาบาลสาธารณสุข, 33(2), 130-140.
- ศักรินทร์ ศรีตระกูล. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. ค้นจาก <https://www.kroobannok.com/90769>
- สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาดา บุบผา. (2565). Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 2169-2184.
- สุทธิชา สมทวนิช และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2563). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วารสารนวัตกรรมและ การจัดการ, 5, 169-184.

- สุพรรณิกา รุจิณชัยกุล, นพรัตน์ ชัยเรือง และวันจักร ทิพย์มาศ. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *วารสารนาคนุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 13(1), 30-37.
- เสกสรรค์ สนวา, จัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และวิไลลักษณ์ ขาวสะอาด. (2561). คุณลักษณะของผู้นำองค์การภาครัฐสมัยใหม่. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 20(2), 399-411.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. ผู้แต่ง.
- อรอุมา จันทนป และสงวน อินทร์รักษ์. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 378-390.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2561). *การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษณีย์ โยธินะเวคิน. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Brodnitz, D. (2024). *The most in-demand skills for 2024*. Retrieved from <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/linkedin-most-in-demand-hard-and-soft-skills>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Kenton, W. (2023). *What Are Soft Skills? Definition, importance, and examples*. Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/s/soft-skills.asp>

ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 1

มธุรดา วัฒนสินธุ์¹ ชนมณี ศิลาณิก²

วันที่รับบทความ: 4 กุมภาพันธ์ 2567

วันแก้ไขบทความ: 28 กรกฎาคม 2567

วันตอบรับบทความ: 31 กรกฎาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 1 และเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 1

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: poobpup.rada@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Psychological Well-Being of School Administrators Under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1

Mathurada Wattanasin¹ Chonmanee Silanookit²

Received: February 4, 2024

Revised: July 28, 2024

Accepted: July 31, 2024

Abstract

This research article aims to study the level of psychological well-being of school administrators under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1; and compares the psychological well-being of these school administrators as classified by the demographical characteristics of educational qualification, work experience and school size. The samples used in the research were 297 teachers under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2023. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence at 1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.96. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffé's multiple comparison method. Findings are as follows: (1) The level of psychological well-being of school administrators under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1 overall and for all aspects were expressed at a high level. (2) Teachers who differed in demographical characteristics of educational qualification did not evince parallel differences in their opinions regarding the psychological well-being of school administrators overall at the statistically significant level of .05. (3) The teachers who differed in the demographical characteristics of work experience and school size exhibited concomitant differences in their opinions concerning the psychological well-being of school administrators overall and in all aspects at the statistically significant level of .05.

Keywords: Psychological Well-Being; School Administrator;

The Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1

Type of Article: Research Article

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

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารจัดการองค์กรได้หันมาองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลมากขึ้น สิ่งนั้น คือ “ความสุข” ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ไม่ว่าจะเป็นในแง่ของชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว และความสุขที่เกิดจากการทำงาน เพราะคนทำงานต้องใช้เวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งในสามของแต่ละวันอยู่ในที่ทำงาน สถานที่ทำงานจึงเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของคนทำงาน (Management 2008's Weblog, 2552) หากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี คนทำงานก็จะอยากไปทำงานและอยากแสดงผลงานให้เป็นที่ยอมรับ ดังนั้น การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นภายในองค์กร สภาพแวดล้อมจึงมีบทบาทสำคัญต่อความสุขของคนในองค์กร เพราะบรรยากาศในการทำงานจะเอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของคนในองค์กรและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Lowe, 2004)

จากปรากฏการณ์ข้างต้น แสดงให้เห็นได้ว่า การสร้างความสุขในองค์กรนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการองค์กร (Dive, 2004) ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน (Gopalakrishnan & Damanpour, 1994) เพราะความสุขที่เกิดขึ้นสามารถสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้เกิดความรัก ความสามัคคี และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในองค์กร ซึ่งจะเป็นอีกรูปแบบหนึ่งในการลดความขัดแย้งจากการทำงานได้ เพราะความสุขจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้บุคลากรภายในองค์กรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีขึ้น สำหรับการสร้างความสุขในองค์กรกลับไม่ใช่หน้าที่ของคนใดคนหนึ่งหรือเป็นหน้าที่ขององค์กรเพียงเท่านั้น หากแต่เป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารองค์กรทุกระดับ พนักงานทุกคน รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรด้วยเช่นกัน ที่จะต้องร่วมกันสร้างความผาสุกให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม (Smet, Loch, & Schaninger, 2007) โดยการเพิ่มขีดความสามารถในการเติบโตขององค์กรไปพร้อมกับพัฒนามูลฐานขององค์กร (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2555) เนื่องจากความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารมีผลต่อการบริหารและการทำงานของบุคลากรในองค์กร เป็นภาวะทางอารมณ์ทั้งอารมณ์ทางบวกและทางลบ เป็นความพึงพอใจต่อชีวิตของตนเองในด้านต่าง ๆ เป็นกลไกสำคัญที่นำองค์กรไปสู่การบริหารงานให้บรรลุผลและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความผาสุกทางจิต (psychological well-being) จึงเป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าได้ทำในสิ่งที่ต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีพัฒนาการทางจิตใจที่ค่อนข้างสมบูรณ์ มั่นใจในตนเอง พึงพอใจกับประสบการณ์ในชีวิต โดยประเมินจากเหตุการณ์ในช่วงชีวิตที่ผ่านมา ไม่ใช่สถานการณ์ที่เผชิญในปัจจุบัน และสามารถวัดความผาสุกทางจิตได้จากการยอมรับตนเอง การมีเป้าหมายในชีวิต ความเป็นตัวของตัวเอง การพัฒนาตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Ryff & Keyes, 1995)

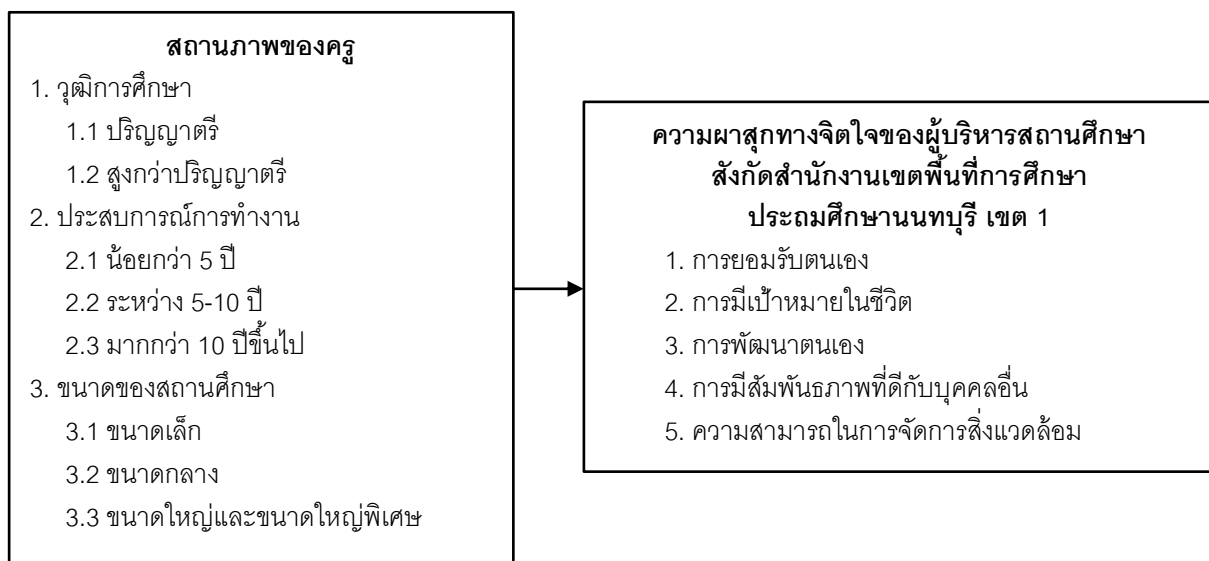
จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผาสุกทางจิตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการสร้างความผาสุกทางจิตของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผาสุกทางจิตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความผาสุกทางจิตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาจากการศึกษางานวิจัยของ ณัฐพร ไตทะ และ ทิพย์วัลย์ สุรินยา (2560), ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2561), ปาริชาติ เยพิทักษ์, ธีระวัฒน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561), ธีร์ สังข์สัญญา, อรุณ จุติผล และสมาน อัสวภูมิ (2563), อาภากร เบี้ยวนิม, พูลพงศ์ สุขสว่าง และปิยะทิพย์ ประดุจพรม (2563), เฉลิมชาติ เมฆแดง, นันทพงศ์ หมีแหละหมั่น, นรพลสรพ เล็กสุ, วันฉัตร ทิพย์มาศ, ชัยวูท ตรีภตรอง และวัลภา หมีแหละหมั่น (2564), Ryff (1989) สรุปได้ความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ดังนี้ (1) การยอมรับตนเอง (2) การมีเป้าหมายในชีวิต (3) การพัฒนาดตนเอง (4) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น (5) ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ระดับความความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก และครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,239 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) ได้จำนวน 297 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งแบบชั้นภูมิ โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2561) และทำการสุ่มอย่างง่าย

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ความพึงพอใจทางจิตใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ความพึงพอใจทางจิตใจอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ความพึงพอใจทางจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ความพึงพอใจทางจิตใจอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ความพึงพอใจทางจิตใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความพึงพอใจทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยวิเคราะห์ค่าที (t -test) แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความพึงพอใจทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean-- $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที (t -test) แบบ Independent การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติที่ .05 จะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 1 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าความถี่และค่าร้อยละของสถานภาพครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

(n = 297)

สถานภาพของครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	146	49.20
สูงกว่าปริญญาตรี	151	50.80
รวม	297	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	37	12.50
ระหว่าง 5-10 ปี	129	43.40
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	131	44.10
รวม	297	100.00
3. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	16	5.39
ขนาดกลาง	126	42.42
ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ	155	52.19
รวม	297	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 และระดับปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 ด้านประสบการณ์ทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มจำนวนมากที่สุด จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 และครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ในด้านขนาดของสถานศึกษาครูผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมากที่สุด โดยมีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 52.19 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.42 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.39

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครบุรี เขต 1 (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 297)

ความพึงพอใจทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความพึงพอใจทางจิตใจ		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการยอมรับตนเอง	3.98	0.85	มาก
2. ด้านมีเป้าหมายในชีวิต	4.03	0.85	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.09	0.83	มาก
4. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น	4.04	0.89	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
5. ด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม	4.04	0.88	มาก
รวม	4.04	0.80	มาก

จากตาราง 2 ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.80$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.83$) ด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.88$) ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.89$) ด้านมีเป้าหมายในชีวิต ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.85$) และด้านการยอมรับตนเอง ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.85$)

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 297)

ความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 146)		(n = 151)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการยอมรับตนเอง	4.03	0.72	3.92	0.97	1.100	0.272
2. ด้านมีเป้าหมายในชีวิต	4.12	0.71	3.93	0.96	1.899	0.059
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.18	0.70	4.01	0.94	1.763	0.079
4. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น	4.14	0.69	3.94	1.03	1.999*	0.047
5. ด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม	4.13	0.72	3.95	1.01	1.778	0.077
รวม	4.12	0.66	3.95	0.91	1.832	0.06

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการยอมรับตนเอง ด้านมีเป้าหมายในชีวิต ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสามารถในการ จัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 297)

ความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน			F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี		
	(n = 37)	(n = 129)	ขึ้นไป (n = 131)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านการยอมรับตนเอง	4.29	4.00	3.86	3.681*	0.026
2. ด้านมีเป้าหมายในชีวิต	4.42	4.05	3.89	5.851*	0.003
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.43	4.08	4.02	3.592*	0.029
4. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น	4.40	4.05	3.92	4.394*	0.013
5. ด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม	4.36	4.06	3.94	3.450*	0.033
รวม	4.38	4.05	3.92	4.738*	0.009

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (ดูตาราง 5)

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 297)

ความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา			F	Sig.
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่และ ขนาดใหญ่พิเศษ		
	(n = 16)	(n = 126)	(n = 155)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านการยอมรับตนเอง	4.43	3.79	4.08	6.574*	.002
2. ด้านมีเป้าหมายในชีวิต	4.35	3.91	4.08	2.644	.073
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.30	3.99	4.16	2.015	.135
4. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น	4.18	3.90	4.13	2.736	.066
5. ด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม	4.30	3.90	4.14	3.271*	.039
รวม	4.31	3.90	4.12	3.693*	.026

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับตนเอง และด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านมีเป้าหมายในชีวิต ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่

สรุป จากผลการวิจัย พบว่า ความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมาด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ด้านมีเป้าหมายในชีวิต และด้านที่น้อยที่สุดด้านการยอมรับตนเอง แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองที่จะส่งผลต่อความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อมในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความสุขและประสิทธิภาพต่อไป

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความผาสุกทางจิตใจ มีสติ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีเหตุผลในการคิดและกระทำสิ่งต่าง ๆ รวมถึงประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ส่งเสริมสนับสนุนครูให้ได้รับความรู้ในการพัฒนาตนเอง กล้าเผชิญหน้ากับความท้าทายหรือภารกิจใหม่ ๆ ให้กำลังใจและคำแนะนำแก่ครูและบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้เห็นความสำคัญสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ปารีชาติ เยพิทักษ์, ธีระวัฒน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561) ที่พบว่า ความผาสุกในองค์กร หมายถึง ความสุขที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือร่วมใจซึ่งทำให้เกิดความสามัคคี และบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของคนในทุกระดับทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการยอมรับตนเอง พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีเหตุผลในการคิดและกระทำสิ่งต่าง ๆ เป็นผู้บริหารที่รับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัวเองเลือกกระทำโดยไม่โทษผู้อื่นหรือสิ่งภายนอก รวมทั้งเป็นผู้บริหารที่มีสติ และควบคุมอารมณ์ได้ดี สอดคล้องกับ ธีระวัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2561) ที่พบว่า การยอมรับตนเอง เป็นองค์ประกอบสำคัญของสุขภาพจิต เป็นลักษณะพิเศษของการบรรลุภาวะสัจการแห่งตน (self-actualization) แสดงถึงการมีวุฒิภาวะ (maturity) ดังนั้น การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองจึงเป็นลักษณะเฉพาะที่สำคัญของลักษณะทางจิตด้านบวกในการดำเนินชีวิต

1.2 ด้านมีเป้าหมายในชีวิต พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความมุ่งมั่นในชีวิต ใฝ่การเรียนรู้เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีเป้าหมายในการบริหารงาน บริหารงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ ธีระวัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2561) ที่พบว่า การมีเป้าหมายในชีวิต เป็นความเชื่อที่ทำให้บุคคลรู้สึกชีวิตมีจุดหมายและมีคุณค่า ดังนั้น บุคคลที่มีกระบวนการทำงานของจิตที่ดี จึงรู้สึกชีวิตของตนมีความหมาย เนื่องจากตนมีเป้าหมายมีความตั้งใจและรู้สึกว่าตนได้กำหนดทิศทางชีวิตด้วยตนเอง

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 1 พัฒนาศักยภาพที่ตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทัศนคติเปิดกว้างต่อประสบการณ์ใหม่ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาตนเองให้เต็มที่ กล้าเผชิญหน้ากับความท้าทายหรือภารกิจใหม่ ๆ รวมทั้งปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี สอดคล้องกับ วีร์ สังขสัญญา, อรุณ จุติผล และสมาน อัสวภูมิ (2563) ที่พบว่า การพัฒนาตนเอง คือ คุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ที่สามารถช่วยปรับปรุงทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางบวก ช่วยปรับปรุงความรู้และทักษะของบุคลากร ช่วยให้บุคลากรรู้ถึงนโยบายขององค์กร ช่วยให้กิจการขององค์กรดีขึ้น ช่วยให้ข้อมูลต่อความต้องการในอนาคตขององค์กร และช่วยให้บุคคลตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดีขึ้น

1.4 ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 1 ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความจริงใจ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้พบผู้อื่นและพูดคุยได้อย่างสะดวก เสมอภาคตามความเหมาะสม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ให้กำลังใจและคำแนะนำแก่ครูและบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งจัดให้มีสวัสดิการให้ครูอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ เฉลิมชาติ เมฆแดง, นันทพงศ์ หมิแหละหมั่น, นรฤทธพร เล็กสุ, วันฉัตร ทิพย์มาศ, ชัยวุฒ ตรีตรอง และวัลภา หมิแหละหมั่น (2564) ที่พบว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในการทำงาน พนักงานมาทำงานแล้ว จะต้องรู้สึกถึงบรรยากาศของความเป็นมิตร มีสังคมที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่คุยกันได้รู้เรื่อง ไม่ใช่มีแต่ความขัดแย้งในการทำงานตลอดเวลา จะคุยกันที่ไรก็ต้องทะเลาะกันทุกครั้งไปแบบนี้พนักงานเองก็จะไม่เกิดความผูกพันในการทำงานอย่างแนบแน่น และสิ่งที่ตามมา คือ ผลงานของพนักงานจะแย่ลงไปเรื่อย ๆ เพราะรู้สึกไม่ดีและไม่อยากทำงานในบรรยากาศแบบนี้

1.5 ด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 1 เปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ สามารถมองเห็นประโยชน์จากโอกาสต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัวได้เป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาได้รับการยอมรับในด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับ วีร์พัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2561) ที่พบว่า ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม เป็นความสามารถของบุคคลในการเลือกหรือสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว ให้เหมาะสมกับเงื่อนไขทางจิตใจของบุคคลนั้น ดังนั้น การเข้าไปมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจและสามารถที่จะจัดการสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้ จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันทางจิตใจ

2. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ที่พบว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า วุฒิการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับปฐมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ฤติมา บุญบำรุง (2560) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ได้ใช้เป็นสิ่งพิจารณาถึงความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะงานประจำของครู ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะปฏิบัติการสอนมานานเท่าใดก็ตาม

2.3 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องกับ ฤติมา บุญบำรุง (2560) ที่พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการยอมรับตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้บริหารที่รับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัวเองเลือกการกระทำของตัวเองโดยไม่โทษผู้อื่นหรือสิ่งภายนอก
2. ด้านมีเป้าหมายในชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาควรเฝ้าการเรียนรู้เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ รวมทั้งหมั่นศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อสร้างสรวงศ์ผลงานที่ดีให้แก่สถานศึกษา
3. ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทัศนคติเปิดกว้างต่อประสบการณ์ใหม่ ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาตนให้เต็มที่และส่งเสริมสนับสนุนครูให้ได้รับความรู้ในการพัฒนาตนเอง รวมถึงกล้าเผชิญหน้ากับความท้าทายหรือภารกิจใหม่ ๆ
4. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร
5. ด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเห็นถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมชาติ เมฆแดง, นันทพงศ์ หมีแหละหมั่น, นรฤทธรรพ เล็กสูง, วันฉัตร ทิพย์มาศ, ชัยวุฒิ ตรีกรตรง และวัลภา หมีแหละหมั่น. (2564). รูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 7(1), 559-574.
- ณัฐพร โตทะ และทิพย์วัลย์ สุรินยา. (2560). การมองโลกในแง่ดี ความผาสุกทางจิตวิญญาณ ความเชื่ออำนาจภายในตน กับความหยุนตัวของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 43(2), 64-83.
- ธีร์ สังข์สัญญา, อรุณ จุติผล และสมาน อัศวภูมิ. (2563). รูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์* 15(2), 57-70.
- ธีร์พัฒน วงศ์คุ้มสิน. (2561). ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผาสุกทางจิตและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 44(2), 211-248.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปาริชาติ เยพิทักษ์, ธีระวัฒน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2561). ปราบกฏการณ์ความผาสุกขององค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน: การศึกษาทฤษฎีสถานะ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ)*, 11(1), 633-644.
- ฤติมา บุญบำรุง. (2560). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง. (2554). *ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2555). *การริเริ่มงาน Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข*. ค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th/การริเริ่มงาน-happy-workplace-หรือองค์กร>

- อามากร เปี้ยวนิม, พูลพงศ์ สุขสว่าง และปิยะทิพย์ ประดุงพรม. (2563). การพัฒนามาตรวัดความผาสุกทางจิต. *วารสารพยาบาล*, 69(2), 30-36.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2561). *การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Dive, B. (2004). *The healthy organization*. DMA Consultancy.
- Gopalakrishnan, S., & Damanpour, F. (1994). Patterns of generation and adoption of innovation in organizations: Contingency models of innovation attributes. *Journal of Engineering and Technology Management*, 11(2), 95-116.
- Lowe, G. S. (2004). *Healthy workplace strategies: Creating change and achieving results*. Graham Lowe.
- Management 2008's Weblog. (2552). *Change... เพื่อสร้างความสุขในองค์กร*. ค้นจาก <https://management2008.wordpress.com/2009/05/22/change-เพื่อสร้างความสุขในอง>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Smet, A. D., Loch, M. & Schaninger, B. (2007). *Anatomy of a healthy corporation*. McKinsey Quarterly.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

พลธิป พวงสำเภา¹ ชนมณี ศิลาณิก²

วันที่รับบทความ: 21 มกราคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ: 28 กรกฎาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 31 กรกฎาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 365 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: drivopolatip@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Strategic Leadership of School Administrators Under the Bangkok Primary Educational Service Area, Region 2

Polatip Pongsumpao¹ Chonmanee Silanookit²

Received: January 21, 2024

Revised: July 28, 2024

Accepted: July 31, 2024

Abstract

This research article aims to study the level of strategic leadership of school administrators under the Bangkok Primary Educational Service Area, Region 2; and compares strategic leadership of these school administrators as classified by the demographical characteristics of educational qualification, work experience and school size. The samples used in the research were 365 teachers in schools under the Bangkok Primary Educational Service Area, Region 2 in the academic year 2023. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence at 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 strategic leadership of school administrators under the Bangkok Primary Educational Service Area, Region 2 overall and for all aspects were expressed at a high level. (2) The teachers who differed in the demographical characteristic of educational qualification and school size did not evince parallel differences in their opinions regarding the strategic leadership of school administrators overall and in all aspects at the statistically significant level of .05. (3) The teachers who differed in the demographical characteristics of work experience exhibited concomitant differences in their opinions concerning the strategic leadership of school administrators overall and in all aspects at the statistically significant level of .05.

Keywords: Strategic Leadership; School Administrator; The Bangkok Primary Educational Service Area, Region 2

Type of Article: Research Article

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

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อให้คนไทยมีคุณภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รวมทั้งรองรับการเปลี่ยนแปลงผลกระทบจากระบบการจัดการเรียนการสอน ระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น ในการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำองค์กรทางการศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน โดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีกลไกของการพัฒนาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ และความร่วมมือร่วมใจจากทรัพยากรบุคคลในทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำสถานศึกษา

เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายหรือมีประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรภายในและภายนอกสถานศึกษา สื่อสารด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นสภาวะที่ผู้นำสามารถมองการณ์ไกล กำหนดทิศทางที่สอดคล้องเข้ากับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก กระตุ้นแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานเพื่อไปสู่ระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีศักยภาพมากขึ้น เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้น ผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย (ณิรดา เวชญาลักษณ์, 2560) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นภาวะที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในลักษณะสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน ให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่มาทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะมีเทคนิคการจูงใจอย่างเหมาะสม โดยเลือกใช้วิธีจูงใจอย่างหลากหลาย และมีประสิทธิผลเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งแสดงออกถึงการตัดสินใจและการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา กำหนดบทบาทและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน (Pearce & Robinson, 2007)

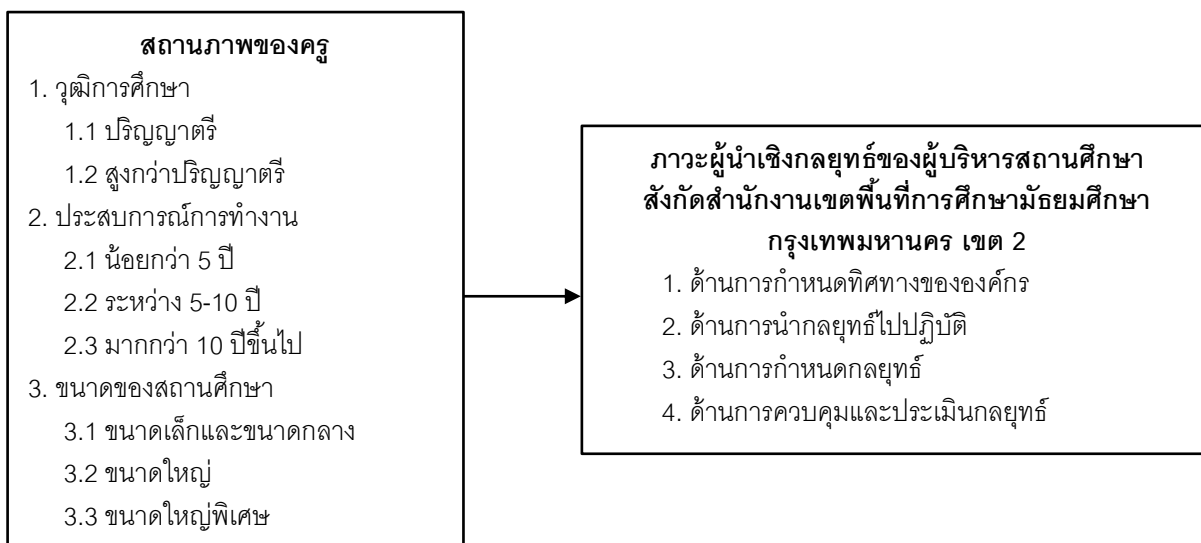
จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษายิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากการศึกษางานวิจัยของ ชาผิโนะ แอห์ลิ่ง (2561), พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ (2561), รุ่งนภา นิรจนบุตร (2561), วัชรพงษ์ สำราญมรณย์ (2561), อภิษฐา จะเรียมพันธ์ (2562), ศราวุฒิ ผดุงชาติ (2563), เจษฎา อินทา (2564), นันทิดนุชญา ณภักพงศ์ชัย (2564), มูฟิด วาโฮะ (2564), นันทิยา คงเมือง (2565) สรุปได้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนี้ (1) ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร (2) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (3) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ และ (4) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก และครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกันไป และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 5,408 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) ได้จำนวน 365 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งแบบชั้นภูมิ โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (อิทธิพัทธ์ สวทันพรกุล, 2561) และทำการสุ่มอย่างง่าย

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยวิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean-- $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติที่ .05 จะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

(n = 365)

สถานภาพของครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	155	42.50
สูงกว่าปริญญาตรี	210	57.50
รวม	365	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	50	13.70
ระหว่าง 5-10 ปี	167	45.80
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	148	40.50
รวม	365	100.00
3. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็กและขนาดกลาง	19	5.20
ขนาดใหญ่	127	34.80
ขนาดใหญ่พิเศษ	219	60.00
รวม	365	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 และระดับปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 ส่วนใหญ่เป็นครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ขนาดใหญ่ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 และ ขนาดเล็กและขนาดกลาง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 365)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	4.42	0.41	มาก
2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.47	0.47	มาก
3. ด้านการกำหนดกลยุทธ์	4.44	0.47	มาก
4. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.49	0.50	มาก
รวม	4.46	0.41	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.41$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.50$) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.47$) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.47$) และด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.41$)

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา (ดูตาราง 3 ถึงตาราง 5)

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 365)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 155)		(n = 210)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	4.40	0.40	4.44	0.41	-0.925	.356
2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.44	0.42	4.50	0.50	-1.240	.216
3. ด้านการกำหนดกลยุทธ์	4.41	0.43	4.47	0.49	-1.307	.192
4. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.44	0.46	4.53	0.52	-1.670	.096
รวม	4.42	0.38	4.48	0.44	-1.444	.150

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 365)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	(n = 50)		(n = 167)		ขึ้นไป (n = 148)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	4.28	0.41	4.47	0.40	4.41	0.40	4.435*	0.013
2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.31	0.43	4.51	0.49	4.49	0.45	3.858*	0.022
3. ด้านการกำหนดกลยุทธ์	4.30	0.45	4.49	0.51	4.45	0.42	3.017*	0.050

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	(n = 50)		(n = 167)		ขึ้นไป (n = 148)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
4. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.33	0.50	4.54	0.52	4.48	0.46	3.499*	0.031
รวม	4.30	0.41	4.50	0.43	4.45	0.39	4.463*	0.012

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

							(n = 365)	
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา						F	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ			
	และขนาดกลาง		(n = 127)		(n = 219)			
	(n = 19)							
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	4.39	0.46	4.49	0.40	4.39	0.40	2.424	0.090
2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.35	0.44	4.53	0.42	4.46	0.49	1.599	0.204
3. ด้านการกำหนดกลยุทธ์	4.38	0.42	4.44	0.45	4.45	0.48	0.204	0.816
4. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.33	0.43	4.54	0.48	4.47	0.51	1.769	0.172
รวม	4.36	0.42	4.50	0.37	4.44	0.44	1.322	0.268

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สามารถบรรลุผลลัพธ์สุดท้ายและกลยุทธ์ที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จได้ เข้าใจกลยุทธ์และอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทั้งสถานศึกษาในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตลอดจนสามารถรู้ถึงทิศทางของสถานศึกษาในอนาคต โดยการนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับการวิเคราะห์มาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งประเมินและคัดเลือกกว่ากลยุทธ์ใดมีความเหมาะสมกับสถานศึกษามากที่สุด นอกจากนี้ ได้มีการติดตามและตรวจสอบวิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุง และพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ เพื่อให้สถานศึกษาได้ประโยชน์สูงสุดจากการดำเนินโครงการ สอดคล้องกับ ชาผิณะ แอหลัง (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ์ (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ รุ่งนา นิรบุตร (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อภิญา จะรัมย์พันธ์ (2562) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ คราธุณิ ผดุงชาติ (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เจษฎา อินทา (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นันทัดนุชยา ณภักพงศ์ชัย (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ มูฟิต วาโชะ (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ธาธิพย์ เทพคำ (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นันทิยา คงเมือง (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สามารถบรรลุผลลัพธ์สุดท้ายและกลยุทธ์ที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จได้ ดำเนินการสื่อสารไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความร่วมมือ เกิดเป็นทีมที่เข้าใจในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วมกัน และยอมรับทิศทางหรือการมีอยู่ของวิสัยทัศน์นั้นและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับ ชาผิณะ แอหลัง (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ คราธุณิ ผดุงชาติ (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ มีความสามารถในการนำกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติให้เกิดเป็นผลสำเร็จได้ มีความเข้าใจกลยุทธ์และอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทั้งสถานศึกษาในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการเป็นผู้นำผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ร่วมที่เหมือนกัน และส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนกลยุทธ์นั้น ๆ สอดคล้องกับ ชาผิณะ แอหลัง (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ คราวุฒิ ผดุงชาติ (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรี ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีการกำหนดกลยุทธ์ในสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้ ตลอดจนสามารถรู้ถึงทิศทางของสถานศึกษาในอนาคต โดยการนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับการวิเคราะห์มาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับสถานศึกษามากที่สุด สอดคล้องกับ ชาผิโนะ แอหลัง (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการกำหนดกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ คราวุฒิ ผดุงชาติ (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรี ด้านการกำหนดกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีการติดตามและตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุง และพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ เพื่อให้สถานศึกษาได้ประโยชน์สูงสุดจากการดำเนินโครงการ มีการประเมินผลจากการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เพื่อนำผลไปพัฒนากลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ชาผิโนะ แอหลัง (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ คราวุฒิ ผดุงชาติ (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรี ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ รุ่งนา นิงบุตร (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ นันทัดนุชญา ฌักพงศ์ชัย (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความรู้ความสามารถ มีทักษะเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาและรูปแบบแนวทางการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่คล้ายคลึงกัน มีการรับรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ นันทิยา คงเมือง (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแนวคิดทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารแตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์ทำงานถือเป็นปัจจัย

สำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกนึกคิด การสั่งสมการทำงานหรือประสบการณ์มานานย่อมทำให้พบเจอผู้บริหารมาหลายรูปแบบสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างก็มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.3 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ ฎิมากร บุนนีก (2563) ที่พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ส่วนผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า ครูในสถานศึกษาทุกขนาด มีการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มีการประสานงานภายในสถานศึกษาทันตลอดเวลา มีการประชุมวางแผนจัดรูปแบบแนวทางการศึกษาให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องเชื่อมโยงกันภายในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งผู้บริหารและครูมีการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วม การได้รับการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจะต้องยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

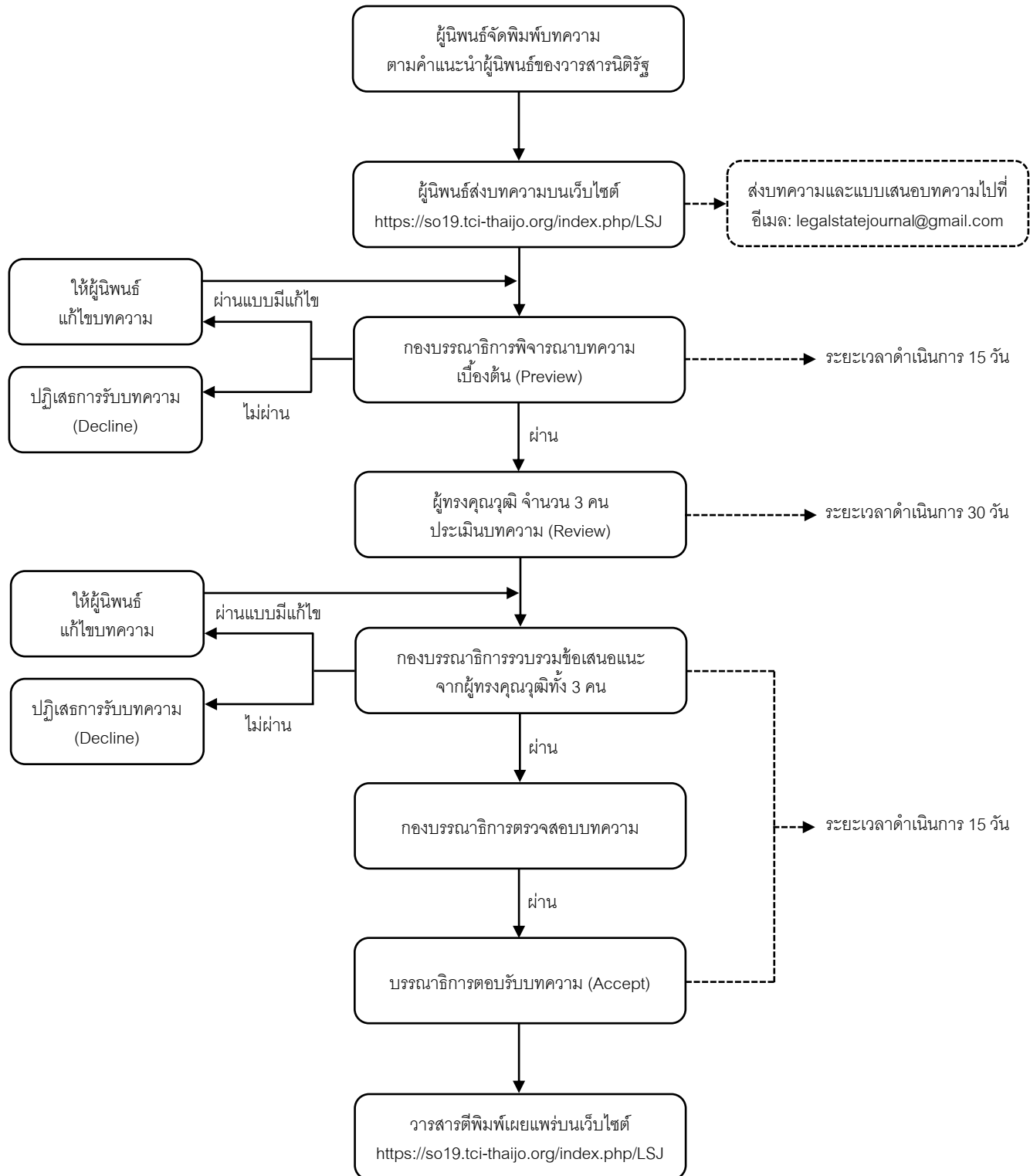
1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา
2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดกลยุทธ์ในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา
4. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการควบคุมโดยติดตามการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์

เอกสารอ้างอิง

- ศราวุฒิ ผดุงชาติ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เจษฎา อินทหา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ชาตินันท์ แอหลัง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ฎิมากร บุนนีก. (2563). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธารทิพย์ เทพคำ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นันท์ดณูชา ณภักพงศ์ชัย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นันทิยา คงเมือง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มุณีดี วาชะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. การค้นคว้า อิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รุ่งนภา นิรจนตร. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วัชรพงษ์ สำราญรัมย์. (2561). ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. ผู้แต่ง.
- อภิษฐา จะเรียมพันธ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อิทธิพัทธ์ สุธันพรกุล. (2561). การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2007). *Formulation, implementation and control of competitive strategy* (9th ed.). McGraw-Hill.

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 ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่มีส่วนร่วมระบุชื่อ
บทความนี้ยังไม่ได้ตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน 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.

