



Legal State Journal

วารสารนิติรัฐ

ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม – ธันวาคม 2567)

ISSN 2822-1281 (Online)



Publisher: Kanchanarat Law Office

Email: legalstatejournal@gmail.com

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

วารสารนิติรัฐ

ชื่อวารสาร

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

วัตถุประสงค์

วารสารนิติรัฐจัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยด้านนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการศึกษาศาสตร์

ขอบเขต

วารสารนิติรัฐจะตีพิมพ์บทความวิชาการและบทความวิจัยที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในสาขาวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการศึกษาศาสตร์

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

คำชี้แจงสิทธิ์ส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ

เจ้าของ

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

กองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.เรียงรณ 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 วิวัฒน์นานนท์, 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 เกียงเอี้ย, สำนักงานกฎหมายอภิบุญ, ประเทศไทย
Ms. Premjai Kearng-ear, Apiboon Law, Thailand

การเผยแพร่ฉบับออนไลน์

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

ติดต่อ

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

บทบรรณาธิการ

วารสารนิติรัฐ (Legal State Journal) ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม – ธันวาคม 2567) ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ฉบับออนไลน์รวมทั้งสิ้น 5 บทความ ได้แก่ (1) นวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต (3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และ (5) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

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

ดร.กัญจนรัตน์ ศรีเพชรสุพรรณ
บรรณาธิการวารสารนิติรัฐ

สารบัญ

บทความวิจัย

<p>นวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....</p> <p>ณัฐพงศ์ ไกรนรา, ฐิติมา ให้ลัยอง</p>	1
<p>การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต.....</p> <p>เอริกา สุภาพจน์, วรสิทธิ์ เจริญพัฒ</p>	12
<p>การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....</p> <p>ชญาส มหา, อำนวย ทองโปร่ง</p>	21
<p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร.....</p> <p>จิราวัฒน์ เนตรทิพย์, ชนมณี ศิลาบุญกิจ</p>	33
<p>ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.....</p> <p>ชนมณีภา เพชรรุ่ง, ชนมณี ศิลาบุญกิจ</p>	44

นวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ณัฐพงศ์ ไกรนรา¹ จิตติมา ให้ลำยอง²

วันที่รับบทความ: 12 มิถุนายน 2567

วันแก้ไขบทความ: 25 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 26 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เปรียบเทียบนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่ใช้บริการกลุ่มงานทะเบียนและบัตร จำนวน 398 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.50-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก (2) เปรียบเทียบนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีอายุและการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อนวัตกรรมบริการสาธารณะของกลุ่มงานทะเบียนและบัตรประจำตัวแตกต่างกัน และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร มีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำ

คำสำคัญ: นวัตกรรมบริการ; กลุ่มงานทะเบียนและบัตร; อำเภอบางสะพาน; จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170, ประเทศไทย

²วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: thitimah@gmail.com



Public Service Innovation of the Registration and Identification Card Group, Bang Saphan District, Prachuap Khiri Khan Province

Nattapong Krainara¹ Thitima Holomyong²

Received: June 12, 2024

Revised: December 25, 2024

Accepted: December 26, 2024

Abstract

This research article aims to evaluate the level of public service innovation of the Registration and Identification Card Group, Bang Saphan District, Prachuap Khiri Khan Province; to compare the public service innovation of the Registration and Identification Card Group, Bang Saphan District, Prachuap Khiri Khan Province categorized by personal characteristics; and to examine the correlation between the management and the public service innovation of the Registration and Identification Card Group. This study employed a quantitative approach. The sample consisted of 398 service recipients of the Registration and Identification Card Group. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.50-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.93. Statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-way ANOVA, and Pearson's product moment correlation coefficient analysis. Findings are as follows: (1) On the analysis of the level of the public service innovation of the Registration and Identification Card Group, it was found at a high level. (2) The comparison between the public service innovation of the Registration and Identification Card Group categorized by personal characteristics was found that people with different age and education had different opinions towards the public service innovation of the Registration and Identification Card Group. (3) The correlation between the management and the public service innovation of the Registration and Identification Card Group was found positive at a relatively low level.

Keywords: Public Service Innovation; Registration and Identification Card Group; Bang Saphan District; Prachuap Khiri Khan Province

Type of Article: Research Article

¹Master of Public Administration Program, Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Salaya, Phutthamonthon, Nakhon Pathom 73170, Thailand

²College of Management Innovation, Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Corresponding Author Email: thitimah@gmail.com

บทนำ

เนื่องจากความต้องการในการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนเปลี่ยนไปจากบริบทที่แวดล้อมเดิม ความต้องการได้รับบริการเปลี่ยนแปลงไปด้วย แนวทางที่หน่วยงานภาครัฐจะต้องจัดการองค์การให้บริการรวมถึงกระบวนการในการดำเนินกิจกรรมทางภาครัฐที่ต้องเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับพฤติกรรมของประชาชน อาทิ การฝึกอบรมพนักงานในองค์กรให้มีแนวคิดที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีโดยเฉพาะการใช้สื่อออนไลน์ในการดำเนินให้บริการประชาชน จากเหตุผลดังกล่าวและแนวคิดทฤษฎีเรื่องการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร ที่ระบุว่า การพัฒนาองค์กรก็คือการทำให้องค์กรนั้นดีขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงทัศนคติในการทำงาน ปัจจุบันการพัฒนาองค์กรกลายเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารตลอดจนขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบ ตลอดจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น และการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่สุด ได้แก่ การนำนวัตกรรมเข้าประยุกต์ใช้ในการจัดการองค์กร (ปัญญา เลิศไกร, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูริย์, ลัญจกร นิลกาญจน์ และกฤตพร แซ่แง สายจันทร์, 2562)

อำเภอบางสะพาน เป็นหน่วยงานระดับกรมการปกครอง สังกัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน ในภารกิจที่หลากหลายงาน กลุ่มงานทะเบียนและบัตรมีการพัฒนาองค์กรตามระบบราชการ 4.0 และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเปลี่ยนรูปแบบการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลาทำให้เกิดตลาดใหม่กลุ่มลูกค้าใหม่ รวมถึงคู่แข่งใหม่ ๆ ทำให้องค์กรหยุดชะงัก เนื่องจากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจจะเกิดจากการพัฒนาเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดหรือการพัฒนาองค์กรอย่างรวดเร็ว องค์กรจำนวนมากมีการลงทุนด้านเทคโนโลยี แต่พบว่าเทคโนโลยีนั้นไม่มีส่วนช่วยพัฒนาให้องค์กรดีขึ้น หรือเทคโนโลยีที่ลงทุนนั้นมีมูลค่าที่สูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับการนำมาประยุกต์ใช้ จึงทำให้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพมากพอ หรือเรียกว่า Digital Disruption

ทั้งนี้ เทคโนโลยีดิจิทัลมีส่วนสำคัญในการที่หน่วยงานทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในทุกระบวนการทำงานให้ได้มากที่สุด รวมถึงองค์กรภาครัฐในประเทศไทยที่ต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มศักยภาพการดำเนินงาน ลดขั้นตอนการทำงาน และลดความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน อันเป็นการช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงานและส่งผลให้ผู้รับบริการมีความสะดวกและพึงพอใจในการใช้บริการมากขึ้น ประกอบด้วยการนำนวัตกรรมในการให้บริการประชาชน ซึ่งประกอบไปด้วย นวัตกรรมกระบวนการ หมายถึง เป็นกระบวนการจัดการใหม่ที่ส่งผลอย่างมีประสิทธิภาพต่อการให้บริการประชาชน ทำการใหม่ ปรับปรุงรูปแบบของการให้บริการใหม่สร้างความหลากหลายให้กับสินค้า/บริการนวัตกรรม กระบวนการการปฏิบัติใหม่ ๆ เป็นการปรับปรุงกระบวนการหรือขั้นตอนในการจัดการภาครัฐและกระบวนการจัดการใหม่ที่ส่งผลอย่างมีประสิทธิภาพต่อการให้บริการประชาชน นวัตกรรมการบริการ เป็นการยกระดับประสิทธิภาพไปพร้อมกับการเพิ่มประสิทธิผลของระดับการบริการและการสร้างมูลค่าเพิ่ม อาจกล่าวได้ว่า นวัตกรรมบริการ หมายถึงความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการพัฒนาสินค้าและบริการใหม่หรือกิจกรรมใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการอันหลากหลายของลูกค้า โดยการบูรณาการศักยภาพการบริหารจัดการขององค์กร รวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์กับประชาชน เพื่อก่อให้เกิดการสร้างคุณค่าของการบริการของของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

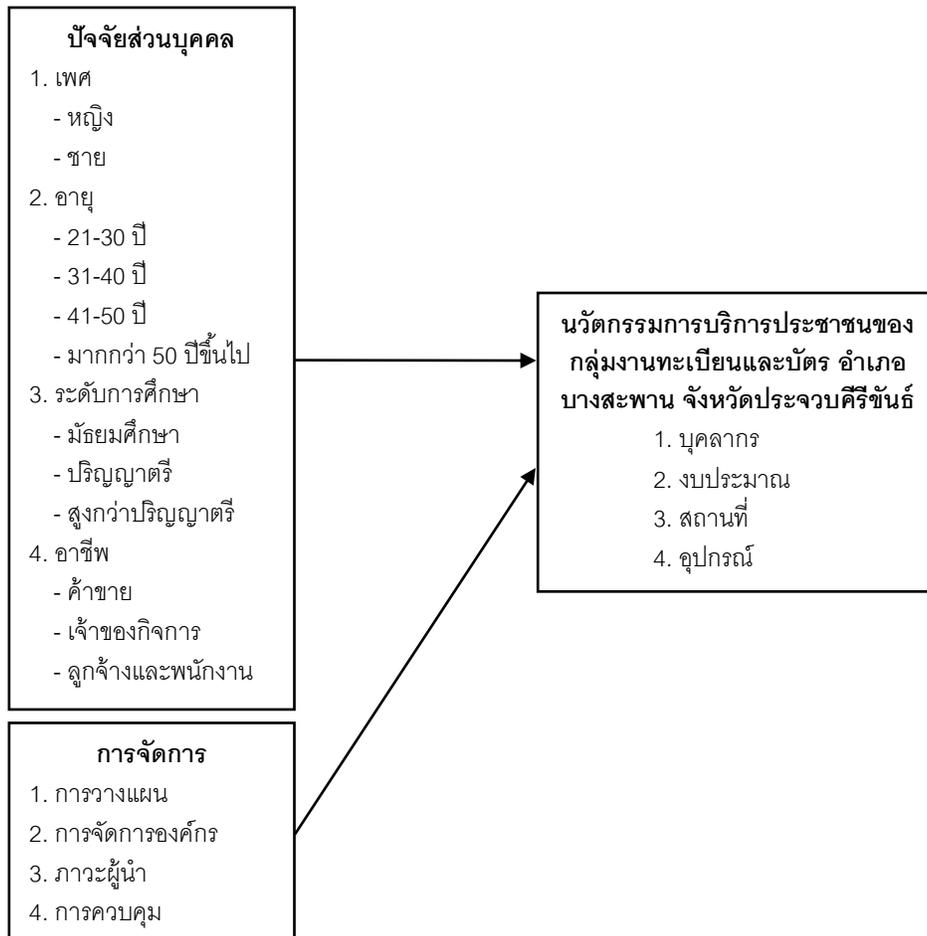
1. เพื่อประเมินระดับนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2. เพื่อเปรียบเทียบนวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและนวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อาศัยแนวคิดการบริการและการจัดการจากการสังเคราะห์งานวิจัยของ ประสงค์ โตนด (2563), วัฒนา นนทชิต, ชนิกานต์ ทুমสิทธิ, ณัฐพร ใจแข็ง, กรรณิการ์ ดีเบา, ต่วนชูไฮลา นิพร่อน, ธัญลักษณ์ อึ้งฮก และเอื้ออารีย์ พงษ์นยศาสตร์ (2564), กนกวรรณ กลิ่นจันทร์ และประกาย ชื่นจิต (2565), พิมพ์ดา ธีระมนต์ปราณีต (2566), ไพลีน มุนินทร์วัฒน์ และศรันย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์ (2566), สุพจน์ บุญวิเศษ (2566) สรุปได้ว่าการบริการ ประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ และการจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร ภาวะผู้นำ ทั้งนี้ จากการศึกษานแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า นวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก นวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและนวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการบริการ

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.50-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวมทั้งสิ้น 79,480 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ซึ่งได้ตัวอย่าง จำนวน 398 คน เมื่อได้ขนาดของตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยหาการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายชื่อและรายด้าน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีระดับนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีระดับนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีระดับนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีระดับนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีระดับนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยการทดสอบ t -test กรณีเปรียบเทียบแบบสองกลุ่ม และกรณีเปรียบเทียบมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปใช้การทดสอบ F -test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้วยการใชสถิติของ Pearson Correlation ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.5 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย ได้แก่ (1) นวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก (2) นวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการทดสอบทดสอบค่าที (t -test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) และการใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม

นวัตกรรมบริการประชาชน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับความคิดเห็น
บุคลากร	3.56	มาก
งบประมาณ	3.56	มาก
สถานที่	3.70	มาก
อุปกรณ์	3.61	มาก
รวม	3.61	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสถานที่อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ดูตาราง 2 ถึงตาราง 7)

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบนวัตกรรมบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ

นวัตกรรมบริการประชาชน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})		t	Sig.
	เพศชาย	เพศหญิง		
รวม	3.56	3.58	-0.54	0.60

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบนวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมมีค่า Sig. เกินกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับนวัตกรรมการบริการประชาชน ด้านบุคคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ ด้านอุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบนวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบนวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ

นวัตกรรมการบริการประชาชน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	4.818	2	11.273	7.278	0.000*
	ภายในกลุ่ม	35.328	396	0.143		
รวม		40.390	398			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบนวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมมีค่า Sig. ต่ำกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนวัตกรรมการบริการประชาชนแตกต่างกัน จึงนำไปทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุกับนวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุ	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
21-30 ปี			0.19*	-0.40*
31-40 ปี			-0.22*	-0.38*
41-50 ปี	-0.19*	-0.22*		0.60*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	-0.40*	-0.38*	0.60*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ ความแตกต่างของอายุกับนวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นต่อนวัตกรรมการบริการประชาชน โดยภาพรวมแตกต่างกับกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีอายุ 41-50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัด

ประจวบคีรีขันธ์ ที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อนวัตกรรมกรรมการบริการประชาชน โดยรวมแตกต่างกับกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีอายุ 41-50 ปี และอายุ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อนวัตกรรมกรรมการบริการประชาชน โดยภาพรวมแตกต่างกับกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีอายุ 21-30 ปี อายุ 31-40 ปี และมากกว่า 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อนวัตกรรมกรรมการบริการประชาชน โดยภาพรวมแตกต่างกับกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีอายุ 21-30 ปี ที่มีอายุ 31-40 ปี และที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบนวัตกรรมกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบนวัตกรรมกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

นวัตกรรมกรรมการบริการประชาชน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	1.673	2	0.819	5.231	0.006*
	ภายในกลุ่ม	38.473	396	0.156		
รวม		40.390	398			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรมกรรมการบริการประชาชน ของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมมีค่า Sig. ต่ำกว่า .05 นั้นแสดงให้เห็นว่า กลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนวัตกรรมกรรมการบริการประชาชน แตกต่างกัน จึงนำไปทำการทดสอบความแตกต่างของนวัตกรรมกรรมการบริการประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตาราง 6

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการศึกษากับนวัตกรรมกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษา		-0.17*	
ปริญญาตรี	0.17*		
สูงกว่าปริญญาตรี			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ พบว่า กลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีระดับมัธยมศึกษาที่มีความคิดเห็นต่อนวัตกรรมกรรมการบริการประชาชน โดยภาพรวมแตกต่างกับกลุ่มงาน

ทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบนวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอาชีพ

ตาราง 7

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบนวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอาชีพ

นวัตกรรมการบริการประชาชน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	0.208	2	0.069	0.428	0.733
	ภายในกลุ่ม	40.182	396	0.162		
รวม		40.390	398			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีอาชีพแตกต่างกัน โดยภาพรวมมีค่า Sig. ต่ำกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนวัตกรรมการบริการประชาชนแตกต่างกัน

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและนวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ดูตาราง 8)

ตาราง 8

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและนวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม

การจัดการ	นวัตกรรมการบริการประชาชน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. การวางแผน	0.365**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
2. การจัดการองค์กร	0.260**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
3. ภาวะผู้นำ	0.157**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
4. การควบคุม	0.164**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
รวม	0.179**	0.000	ค่อนข้างต่ำ

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 พบว่า นวัตกรรมการบริการประชาชน ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร ภาวะผู้นำ และการควบคุม โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับนวัตกรรมการบริการประชาชนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การควบคุม และภาวะผู้นำ ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น จึงสามารถสรุปสมมุติฐานที่ตั้งไว้ได้ดังนี้

ยอมรับสมมุติฐานที่ 1 นวัตกรรมนวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก

ยอมรับสมมุติฐานที่ 2 นวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมุติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและนวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า นวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน สอดคล้องกับ ชัชพล ทรงสุนทรวงศ์ (2559) ที่พบว่า นวัตกรรมการบริการกลยุทธ์ที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การธุรกิจบริการผู้ประกอบการแต่ละราย สามารถใช้ความรู้ที่มีให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจได้มากหรือน้อยแตกต่างกันไป ผู้ที่ขาดความรู้ในการประกอบการย่อมจะเสียเปรียบคู่แข่ง ผู้ประกอบการจึงควรมีเครื่องมือในการจัดการธุรกิจของตน

ปัจจัยที่มีผลต่อนวัตกรรมการบริการประชาชนของกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 1 ด้านนวัตกรรมการบริการอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ข้อ 2 ด้านการควบคุมและประสานงานอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ข้อ 4 ด้านการจัดองค์กรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปัญญา เลิศไกร และคนอื่น ๆ (2562) ที่พบว่า การจัดการนวัตกรรมการพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรและสมาชิกในองค์กรต้องให้ความสำคัญ เพราะยุคสังคมที่มีการสื่อสารสะดวกรวดเร็วเป็นสังคมที่ทุกคนมีทางเลือกในการใช้บริการมาก องค์กรจะต้องเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่นำเสนอสิ่งที่เหมาะสมให้ผู้รับบริการ การนำนวัตกรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและจัดการนวัตกรรมอย่างเหมาะสมจะเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง สร้างผลผลิตผลงานคุณภาพออกมาอย่างต่อเนื่องและมั่นคง การจัดการนวัตกรรมการพัฒนาองค์กรเน้นกระบวนการพัฒนาศักยภาพคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิกในองค์กร ใช้นวัตกรรมที่เป็นรูปแบบการจัดการมาเป็นตัวตั้งเพื่อวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสม จะทำให้สมาชิกองค์กรเป็นกลุ่มคนแห่งการเรียนรู้และนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้หรือองค์กรสมรรถนะสูง ด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคคลและทีมงานอย่างต่อเนื่อง จะเป็นประเด็นหลักที่สำคัญซึ่งบุคคลในองค์กรจะสามารถร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทำนายและมีคุณค่า สามารถสร้างแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อสร้างผลงานคุณภาพให้กับองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการนวัตกรรมการบริการประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการนวัตกรรมการบริการประชาชนมีระดับค่อนข้างต่ำ สอดคล้องกับ ธีรพล วินิจวัฒน์โกมล และสุวรรณี แสงมหาชัย (2566) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนวัตกรรมในองค์การภาครัฐไทย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกกับประสิทธิผลของการจัดการนวัตกรรมในองค์การภาครัฐไทยผ่านความสามารถในการจัดการนวัตกรรม และมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความสามารถในการจัดการนวัตกรรม นอกจากนี้ ยังพบว่าความสามารถในการจัดการนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับประสิทธิผลของการจัดการนวัตกรรมในองค์การภาครัฐไทย ด้วยเหตุนี้ ภาครัฐไทยจึงควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่จะมาเป็นผู้นำในองค์การ และการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์การ และ สอดคล้องกับ สุदारัตน์ พิมลรัตนกานต์ (2562) ที่พบว่า (1) ความสามารถในการจัดการนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขัน (2) ความสามารถในการจัดการนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรง

เชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน (3) การสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขันมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน (4) ศักยภาพการพัฒนาทุนมนุษย์แบบพลวัตมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการนวัตกรรม (5) การจัดการการเปลี่ยนแปลงบนความหลากหลายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการนวัตกรรม และ (6) ศักยภาพการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจแบบสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการจัดการฝึกอบรมด้านการสื่อสารและผลิตข้อมูลข่าวสาร อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาบุคคลากรกลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อยกย่องเชิดชูหน่วยงานและบุคลากรที่ได้รับรางวัล
3. ควรมีการนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการลงไปสู่หน่วยงานระดับกองและแผนกเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ กลิ่นจันทร์ และปะการัง ชื่นจิตฺร. (2565). นวัตกรรมบริการของภาครัฐในระดับท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(3), 1099-1108.
- ชัชพล ทองสุนทรวงศ์. (2559). นวัตกรรมบริการ: กลยุทธ์ที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การธุรกิจบริการ. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 14(2), 13-24.
- ธีรพล วินิจวัฒน์โกมล และสุวรรณี แสงมหาชัย. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการนวัตกรรม ในองค์การภาครัฐไทย. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 12(1), 1-18.
- ประสงค์ โตนด. (2563). การสร้างนวัตกรรมใหม่กับการบริการสาธารณะในยุคไทยแลนด์ 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 6(2), 124-136.
- ปัญญา เลิศไกร, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูริย์, ลัญจกร นิลกาญจน์ และกฤตพร แซ่แ่ง สายจันทร์. (2562). การจัดการนวัตกรรมการพัฒนาองค์กร. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 6(8), 3745-3757.
- พิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต. (2566). นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นสู่เมืองอัจฉริยะเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนในเขตการบริการของเทศบาลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(1), 163-182.
- วัฒนา นนทชิต, ชนิกันต์ ทุมสิทธิ, ณัฐพร ใจแข็ง, กรรณิการ์ ดีเบา, ต่วนชูไฮลา นิพร่อน, ธัญลักษณ์ ชีงฮก และเอื้อการย์ พงษ์นัยศาสตร์. (2564). พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลวังวิเศษ อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 4(4), 48-61.
- ไพลิน มุรินทร์วัฒน์ และศรันย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์. (2566). นวัตกรรมชุดความรู้และกระบวนการใหม่สำหรับการพัฒนาทักษะภาษาจีนในผู้สูงอายุช่วงระหว่าง 60-69 ปี เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในชุมชนวัดประยุรวงศ์ ชุมชนกุฎีจีน และชุมชนวัดกัลยาณ์ กรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 7(2), 266-281.
- สุดารัตน์ พิมพ์รัตนกานต์. (2562). *ความสามารถในการจัดการนวัตกรรมเพื่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืนของอุตสาหกรรมเกษตรในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การจัดการ), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุพจน์ บุญวิเศษ. (2566). สภาพนวัตกรรมการบริการสาธารณะและความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อนวัตกรรมการบริการสาธารณะในเทศบาลเมือง ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(1), 167-178.
- Yamane, T. (1973) *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.

การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต

เอริกา สุภาพจน์¹ วรสิทธิ์ เจริญพุ่ม²

วันที่รับบทความ: 13 มิถุนายน 2567

วันแก้ไขบทความ: 25 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 26 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ และพยากรณ์และนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิต การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 388 คน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามโครงการ สังกัดกรมสรรพสามิต เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสมการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า (1) การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (3) ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการกรมสรรพสามิต สามารถพยากรณ์และนำเสนอรูปแบบการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ มีผลเกินร้อยละ 30 ส่วนที่เหลือเป็นปัจจัยอื่น ๆ

คำสำคัญ: การจัดการ; การพัฒนา; สมรรถนะการปฏิบัติราชการ; กรมสรรพสามิต

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170, ประเทศไทย

²วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: worasitc@yahoo.com



Management and Development of Government Officials Performance Competency, the Excise Department

Erika Suphaphot¹ Vorsit Charoenpath²

Received: June 13, 2024

Revised: December 25, 2024

Accepted: December 26, 2024

Abstract

This research article aims to evaluate the management and development of government officials' performance competency of the Excise Department; to describe a correlation between government officials performance competency and the management and development of performance competency; and to propose guidelines for management and development of government officials' performance competency of the Excise Department. This study employed a quantitative approach. The sample consisted of 388 government officials working for the Excise Department, the Ministry of Finance. Data was collected through questionnaires. Statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient analysis and multiple regression analysis. Findings are as follows: (1) On the analysis of the management and development of government officials' performance competency, it was found that the management and development was at the highest level. (2) The relationship between the management of the competency development of civil servants in the Excise Department and the factors affecting the management of the competency development of civil servants in the Excise Department had a positive relationship with statistical significance at the .01 level. (3) The factors affecting the management of the performance competency of the Excise Department can predict and present the management model of the performance competency of the Excise Department with an effect of more than 30 percent, while the rest are other factors.

Keywords: Management; Development; Performance Competency; Excise Department

Type of Article: Research Article

¹Master of Public Administration Program, Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Salaya, Phutthamonthon, Nakhon Pathom 73170, Thailand

²College of Management Innovation, Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Corresponding Author Email: worasit@yahoo.com

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อองค์กรและต่อบุคลากรสำหรับข้าราชการพลเรือน แนวทางการพัฒนามนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารราชการจากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาเป็นข้าราชการที่เป็นผู้รอบรู้ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันความสำคัญขององค์กรรวมทั้งให้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งข้าราชการต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิถีคิด วิถีปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ (competency) และพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาเน้นการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง

กรมสรรพสามิต เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลัง เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต ซึ่งเป็นภาษีที่จัดเก็บจากสินค้าและบริการซึ่งมีเหตุผลสมควรที่จะต้องรับภาระภาษีสูงกว่าปกติ เช่น บริโภคแล้วอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและศีลธรรมอันดี มีลักษณะฟุ่มเฟือย และสินค้าและบริการที่ได้รับผลประโยชน์เป็นพิเศษจากกิจการของรัฐ เป็นต้น กรมสรรพสามิต มีพันธกิจในการจัดหารายได้ให้กับรัฐบาล เพื่อนำไปพัฒนาประเทศ กรมสรรพสามิตมีหน่วยงานทั้งในพื้นที่ส่วนกลาง และภูมิภาคมีบุคลากรที่รับราชการและเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว มีความหลากหลายในลักษณะประชากร เช่น ความรู้ สถานภาพ อายุราชการ ที่สมควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้ได้มีสมรรถนะการปฏิบัติราชการตามวัตถุประสงค์ของกรมสรรพสามิต

ด้านสมรรถนะการปฏิบัติราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ระบุความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใด สมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ทั้งนี้ ได้กำหนดสมรรถนะเป็น 3 ลักษณะ คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สมรรถนะทางการบริหาร โดยสมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วม ของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะตามหน้าที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันตามสายงาน หน่วยงาน และส่วนราชการ และสมรรถนะทางการบริหาร หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหารเพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาคราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งทำการวิจัยโดยสมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย การมุ่งสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ความซื่อสัตย์และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

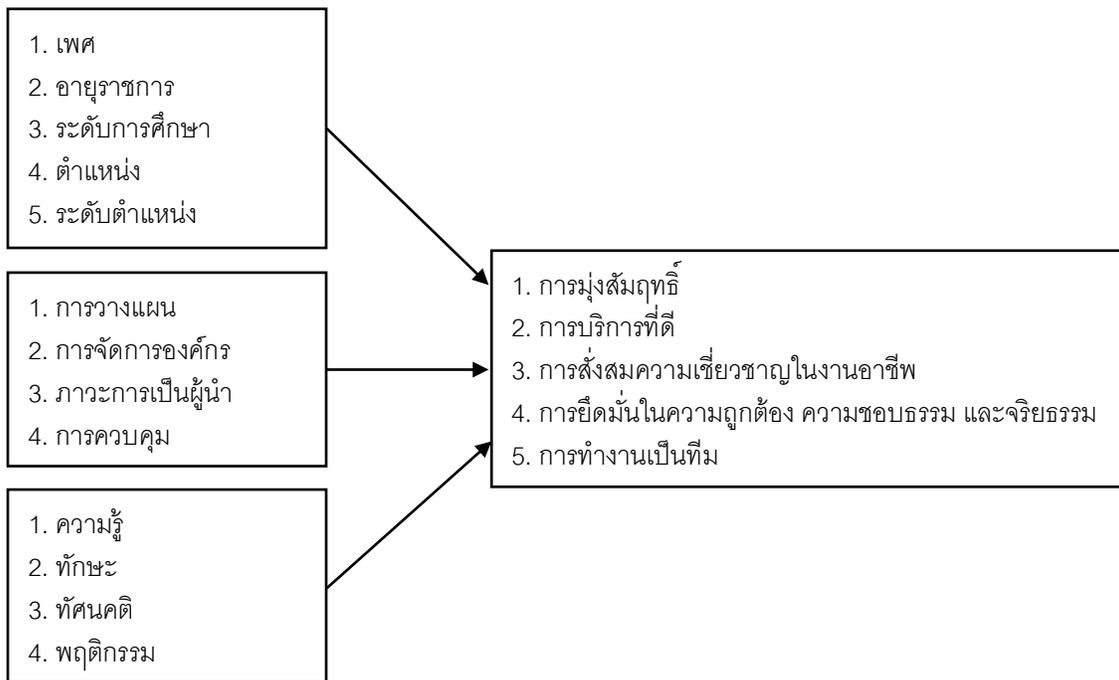
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต
2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ

3. เพื่อพยากรณ์และนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิต

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร ภาวะการเป็นผู้นำ การควบคุม (Allen, 1958) ความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรม (ศิริพร เชาวลิต, 2559) และการจัดการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย การมุ่งสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ความซอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) ทั้งนี้ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิตกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการไม่สัมพันธ์กัน ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิต สามารถพยากรณ์และนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการได้เกินร้อยละ 30 และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามโครงการ สังกัดกรมสรรพสามิต กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ $N = (Z c \sigma / e m)^2$ (กัญญ์สิริ จันทรเจริญ, 2548) ซึ่งได้ขนาดตัวอย่าง 384 คน เก็บข้อมูลได้จำนวน 388 คน เมื่อได้ขนาดของตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ เป็นรายชื่อและรายด้าน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ เป็นรายชื่อและรายด้าน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสมการถดถอยเชิงพหุคูณ ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.5 การทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิตกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการไม่สัมพันธ์กัน ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติ

ราชการข้าราชการกรมสรรพสามิต สามารถพยากรณ์และนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการได้เกินร้อยละ 30

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต โดยภาพรวม

การจัดการพัฒนาสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	แปลผล
1. การมุ่งสัมฤทธิ์	4.43	มากที่สุด
2. การบริการที่ดี	4.47	มากที่สุด
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.51	มากที่สุด
4. การยึดมั่นในความถูกต้อง ความชอบธรรมและจริยธรรม	4.48	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม	4.45	มากที่สุด
รวม	4.47	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมา คือ การยึดมั่นในความถูกต้อง ความชอบธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.48 การบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 และการมุ่งสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	แปลผล
1. การวางแผน	4.40	มากที่สุด
2. การจัดการองค์กร	4.48	มากที่สุด
3. ภาวะการเป็นผู้นำ	4.43	มากที่สุด
4. การควบคุม	4.46	มากที่สุด
รวม	4.41	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ย

มากที่สุดลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า การจัดการองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.48 รองลงมา คือ การควบคุม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.46 ภาวะการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 และการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	แปลผล
1. ความรู้	4.48	มากที่สุด
2. ทักษะ	4.45	มากที่สุด
3. ทศนคติ	4.51	มากที่สุด
4. พฤติกรรม	4.53	มากที่สุด
รวม	4.49	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกรมสรรพสามิต ด้าน พฤติกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุด ตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า พฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.53 รองลงมา คือ ทศนคติ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมา คือ ความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.48 และ ทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.45 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ	การจัดการพัฒนาสมรรถนะ	ระดับ
1. การวางแผน	.686**	ปานกลางค่อนข้างสูง
2. การจัดการองค์กร	.760**	สูง
3. ภาวะการเป็นผู้นำ	.705**	สูง
4. การควบคุม	.648**	ปานกลางค่อนข้างสูง
5. ความรู้	.651**	ปานกลางค่อนข้างสูง
6. ทักษะ	.654**	ปานกลางค่อนข้างสูง
7. ทศนคติ	.666**	ปานกลางค่อนข้างสูง
8. พฤติกรรม	.654**	ปานกลางค่อนข้างสูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราว กรมสรรพสามิต กับการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น จึงสามารถสรุปสมมุติฐานที่ตั้งไว้ได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับ ปานกลาง พบว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 จึงปฏิเสธสมมุติฐานศูนย์และยอมรับสมมุติฐานแย้ง

สมมุติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการไม่สัมพันธ์กัน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิตกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมุติฐานศูนย์และยอมรับสมมุติฐานแย้ง

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิต สามารถพยากรณ์และนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการได้เกินร้อยละ 30 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการกรมสรรพสามิต สามารถพยากรณ์และนำเสนอรูปแบบการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ ปัจจัยที่มีผลเกินร้อยละ 30 ส่วนที่เหลือเป็นปัจจัยอื่น ๆ

สมการพยากรณ์การจัดการพัฒนาสมรรถนะ (y) = .780 + .175 การวางแผน + .235 การจัดองค์กร + .156 ภาวะการเป็นผู้นำ + .096 ทักษะ + .091 การควบคุม + .083 พฤติกรรม จึงปฏิเสธสมมุติฐานศูนย์และยอมรับสมมุติฐานแย้ง

การอภิปรายผล

จากผลจากการวิจัย พบว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ความชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์ ตามลำดับ สอดคล้องกับ ธีระพล เจริญสุข (2564) ที่พบว่า สมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม ด้านทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการคิดวิเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบริการที่ดี และน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาองค์กร อีกทั้งเมื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ เพศและสถานภาพที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ข้อเสนอแนะ

1. การวางแผน ควรวิจัยประเมินผลการวางแผนในการพัฒนาให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล
2. ควรมีการพัฒนาทักษะทั้งของผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร

เอกสารอ้างอิง

- กัญญ์สิริ จันทรเจริญ. (2548). การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง. ใน ประกาย จิโรจน์กุล (บรรณาธิการ), *การวิจัยทางการพยาบาล: แนวคิด หลักการ และวิธีปฏิบัติ* (หน้า 85-114). สถาบันพระบรมราชชนก, โครงการสวัสดิการวิชาการ.
- ธีระพล เจริญสุข. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)*, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริพร เชาวลิต. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำคัญอย่างไร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 4(1), 85-100.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือสมรรถนะหลัก: คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้*. ผู้แต่ง.
- Allen, L. A. (1958). *Management and organization*. McGraw-Hill.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ชญาสุ มหา¹ อำนวย ทองโปร่ง²

วันที่รับบทความ: 21 มีนาคม 2567

วันแก้ไขบทความ: 25 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 26 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2566 จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (3) ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ (4) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม; ผู้บริหารสถานศึกษา;
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: 6514470042@rumail.ru.ac.th

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง



Participative Management of School Administrators Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

Chanayus Maha¹ Amnuay Thongprong²

Received: March 21, 2024

Revised: December 25, 2024

Accepted: December 26, 2024

Abstract

This research article aims to study the participative management of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2; and compares the participative management of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 as classified by educational qualification, academic standing and work experience. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 357 teachers in schools under the participative management of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 in the academic year 2023. The instrument used to collect the data was a 5-point rating scale questionnaire with the discrimination values between 0.80-1.00, and the reliability value of 0.97. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffé's multiple comparison method. Findings are as follows: (1) The participative management of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 both overall and each aspect were high. (2) Teachers who taught at schools of different educational qualification displayed corresponding differences in their opinions of the participative management of school administrators overall and for all aspects at the statistically significant level of .05. (3) Teachers who taught at schools of different academic standing displayed corresponding differences in their opinions of the participative management of school administrators overall at the statistically significant level of .05. (4) Teachers who differed in work experience did not exhibited concomitant differences in their opinions of the participative management of school administrators overall.

Keywords: Participative Management; School Administrator;

The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

Type of Article: Research Article

¹Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: 6514470042@rumail.ru.ac.th

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพซึ่งคนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (*ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)*, 2561)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในระบบการศึกษาในปัจจุบัน เพราะสถานศึกษามีความจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรภายในสถานศึกษา รวมถึงองค์กรภายนอกที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย อีกทั้งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ร่วมกันคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากรายงานผลการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ มีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจไว้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล และของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย มีการจัดประชุมครูเพื่อจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี แต่ขาดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพียงแต่ผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น แผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีไม่ครอบคลุมคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ขาดการติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีและนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงหรือพัฒนาให้ต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2565)

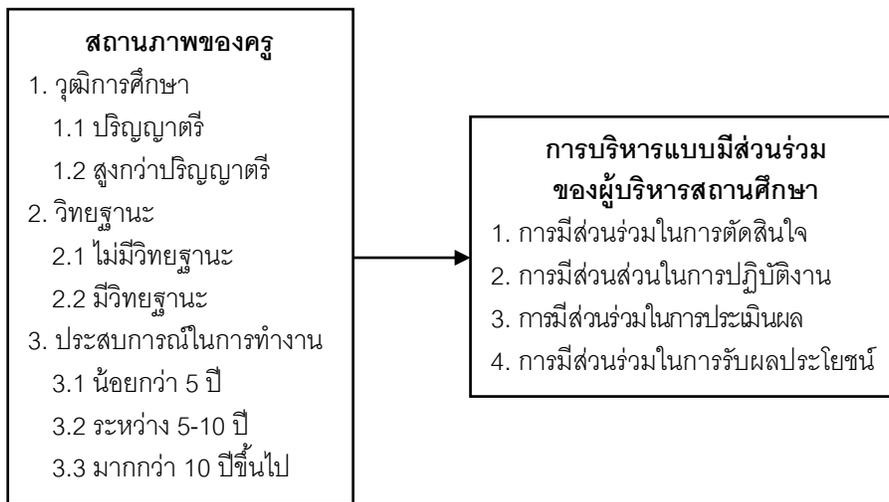
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทั้งบุคลากรภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จะทำให้เกิดการร่วมกันกำหนดเป้าหมายร่วมกันวางแผน ร่วมกันคิด ร่วมตัดสินใจ อันจะทำให้สถานศึกษาสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจากการศึกษาของ ประไพพร สืบเทพ (2561), ศุภชัย จันครา (2561), เตือนเพ็ญ ылไทย (2562), ชัยอนันท์ แก้วเงิน (2563), มีนา ละเต๊ะ (2563), พรเทพ เหมรานนท์ (2564), ราม เรือนทองดี (2564), ศุภลักษณ์ ประโปตินัง (2564), สุชาติพิทย์ ท้วจบ (2564), อัมภา น้อยสนิท (2564), ทัทยาพร แสงดี, ลินดา นาคโปย และสายฝน เสกขุนทด (2565), Cohen and Uphoff (1977) สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมปฏิบัติงานเกิดความสำนึกในหน้าที่ และเกิดความรับผิดชอบ ในผลการปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกได้ 4 ด้าน ดังนี้ (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และ (4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการสังเคราะห์จากแนวคิดของผู้ที่ได้ทำงานศึกษาวิจัยไว้แล้ว เพื่อสรุปการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ได้ค่าความสอดคล้อง 0.80-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2566 จำนวน 6,036 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตาราง Cohen, Manion and Morrison (2018) ได้จำนวน 357 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงนำมาหา กลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มหลายขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยแบ่งออกเป็น 6 สหวิทยาเขต จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสหวิทยาเขต โดยคำนวณตามสัดส่วนของประชากร

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean-- \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) โดยภาพรวมและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ที่แตกต่างกัน ด้วยการทดสอบ t -test แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (independent samples)

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ด้วยการทดสอบ F -test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

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

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 357)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.27	0.80	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.34	0.68	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.30	0.75	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.29	0.76	มาก
รวม	4.30	0.73	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30, SD = 0.73$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34, SD = 0.68$) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.30, SD = 0.75$) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.29, SD = 0.76$) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.27, SD = 0.80$)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (ดูตาราง 2 และตาราง 3)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 357)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n = 187)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 170)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.03	.84	4.54	.67	6.361**	.000
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.15	.69	4.56	.60	6.066**	.004
3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.09	.76	4.52	.66	5.736**	.002
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.10	.76	4.49	.70	5.094*	.023
รวม	4.09	.74	4.53	.64	5.986**	.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 357)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	วิทยฐานะ				t	p
	ไม่มีวิทยฐานะ (n = 141)		มีวิทยฐานะ (n = 216)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.10	.85	4.38	.75	3.039*	.011
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.20	.72	4.44	.64	3.111*	.024
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.16	.78	4.38	.71	2.714*	.037
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.16	.78	4.37	.73	2.584	.089
รวม	4.16	.76	4.39	.69	2.926*	.032

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน และครูที่มีวิทยฐานะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 357)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	p
	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 108)		ระหว่าง 5-10 ปี (n = 130)		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (n = 119)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.16	.86	4.22	.80	4.42	.72	3.500*	.031
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.25	.72	4.31	.68	4.47	.63	3.433*	.033
3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.20	.78	4.26	.74	4.42	.71	2.598	.076
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.20	.80	4.26	.73	4.40	.75	1.919	.148
รวม	4.21	.78	4.26	.71	4.43	.68	2.974	.052

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และพบว่ารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สองด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (ดูตาราง 5 และตาราง 6)

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวม

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.16	4.22	4.42
น้อยกว่า 5 ปี	4.16			*
ระหว่าง 5-10 ปี	4.22			
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.42			

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ตาราง 6

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.25	4.31	4.47
น้อยกว่า 5 ปี	4.25			*
ระหว่าง 5-10 ปี	4.31			
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.47			

จากตาราง 6 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เนื่องด้วยการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งมีการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำนึกในหน้าที่และเกิดความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งส่งผลทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1977) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมคือการสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนขององค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือและเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมถึงได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนานั้นอย่างเสมอภาคในการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ แบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และในการประเมินผลโครงการ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ ศุภลักษณ์ ประโปตินัง (2564) ที่พบว่า ทักษะของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ และสอดคล้องกับ พรเทพ เหมรานนท์ (2564) ที่พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา วิชยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญา เนื่องจากผู้บริหารได้ให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้างานต่าง ๆ และมีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการดำเนินตามนโยบาย และการปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมไปถึงการให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำ ซึ่งทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภลักษณ์ ประโปตินัง (2564) ที่พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา สังกัด และขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีทักษะต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทักษะต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ กนกรัตน์ ทำจะดี (2560) ที่พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ทับทิม แสงอินทร์ (2559) ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรพสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีวิทยฐานะมากกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะ เนื่องจากผู้บริหารมักจะมอบหมายงานหลัก และคัดสรรครูที่มีวิทยฐานะให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ซึ่งหัวหน้างานจะมีบทบาทในการขับเคลื่อนงานในสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีปฏิบัติร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา โดยการประชุม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมไปถึงการร่วมตัดสินใจกำหนดแนวทางต่าง ๆ การร่วมปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย จึงทำให้ครูที่มีวิทยฐานะมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะ จึงทำให้ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ บุญเพ็ง นิลสมบุญ (2561) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ รัตน์ชนัญญา เกตุมาลา (2560) ที่พบว่า ครูที่มีตำแหน่งในการทำงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานแผนปฏิบัติการประจำปีโรงเรียนพริ้งทิวาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านครูที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู คศ.1 ครู คศ.2 และครู คศ.3 มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการวางแผน ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ และด้านการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานหลากหลายกลุ่มเข้ามาร่วมปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งในด้านการเข้ามาช่วยคิด ร่วมตัดสินใจ โดยการประชุมปรึกษาหารือหรือการร่วมกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่ต้องอาศัยบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาช่วยกันปฏิบัติงาน เพื่อให้งานต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งทำให้ครูทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วมด้วย จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ไชยา หานุกาพ (2564) ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สรวุฒิ คงสุข (2565) ที่พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรประชุมปรึกษาหารือและรับฟังความคิดเห็นจากครูในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ครูสามารถโต้แย้งอย่างมีเหตุผล ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของโครงการและกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด และทำให้ครูมีความรู้สึกในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้ปฏิบัติงาน เสริมสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพอยู่

เสมอ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมถึงการให้โอกาสครูร่วมกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูประเมินความดีความชอบอย่างยุติธรรม ให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อพิจารณาความดีความชอบ เปิดโอกาสให้ครูร่วมกำหนดเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ผู้บริหารควรให้ครูร่วมกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ให้ประโยชน์ด้านรายได้ ชื่อเสียง เกียรติยศ อย่างเหมาะสม และมีความยุติธรรม เสริมสร้างบรรยากาศความเป็นมิตรแก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูรับรู้การดำเนินงานเพื่อให้เกิดการยอมรับในผลประโยชน์ร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

- กนกรัตน์ ทำจะดี. (2560). การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา), มหาวิทยาลัยสยาม.
- ชัยอานนท์ แก้วเงิน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ไชยา หานุกาพ. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยสกลนคร.
- เดือนเพ็ญ ยลไชย. (2562). การบริหารส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ทับทิม แสงอินทร์. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- บุญเพ็ง นิลสมบุญ. (2561). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. ค้นจาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/1988.ru>
- ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2561). ค้นจาก https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF
- ประไพพร สืบเทพ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มีนา ละเต๊ะ. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- รัตนชนัญญา เกตุมาลา. (2560). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารแผนปฏิบัติการประจำปีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. ค้นจาก [http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstract Data/viewIndex/368.ru](http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstract/Data/viewIndex/368.ru)
- ราม เรือนทองดี. (2564). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศุภชัย จันครา. (2561). กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ศุภลักษณ์ ปะโปตินัง. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สราวุฒิ คงสุข. (2565). บทบาทของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุชาติพิทย์ ท้วจบ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(6), 418-434.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2565). รายงานผลการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564. ผู้แต่ง.
- หทัยพร แสงดี, ลินดา นาคโปย และสายฝน เสกขุนทด. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19(87), 120-135.
- อำภา น้อยสนิท. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1977). *Rural development participation: Concepts and measures for project design, implementation, and evaluation*. Cornell University, Center for International Studies.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

จิรารัตน์ เนตรทิพย์¹ ชนมณี ศีลานุกิจ²

วันที่รับบทความ: 8 ตุลาคม 2567

วันแก้ไขบทความ: 25 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 26 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ข้าราชการครู; สังกัดกรุงเทพมหานคร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: jiraratployly1003@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Work Motivation of Teachers in Schools Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration

Jirarat Netthip¹ Chonmanee Silanookit²

Received: October 8, 2024

Revised: December 25, 2024

Accepted: December 26, 2024

Abstract

This research article aims to study the level of work motivation of teachers in schools under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration; and compares the teachers' opinions towards work motivation of teachers in schools under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration as classified by educational qualification, work experience, and school size. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 370 teachers in schools under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 2023. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence 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 work motivation of teachers in schools under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration overall and for all aspects were expressed at the highest level. (2) Teachers who differed in educational qualification and school size did not exhibited concomitant differences in their opinions of work motivation of teachers overall with statistical significance at the .05 level. (3) Teachers who differed in work experiences did not exhibited concomitant differences in their opinions of work motivation overall and for all aspects with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Work Motivation; Teacher; Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration

Type of Article: Research Article

¹Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: jiraratpolly1003@gmail.com

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรมออกมา บางคนทุ่มเทในการปฏิบัติงานในขณะที่ บางคนเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้เกิดแรงผลักดันทั้งจากภายในและภายนอก สิ่งที่ส่งผลมากที่สุด คือ ความต้องการดำรงชีพ และปัจจัยสี่ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานด้านร่างกายและความปลอดภัยอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ ซึ่งต้องการการยอมรับนับถือ และความเจริญก้าวหน้า ได้รับการยกย่องจากสังคม และการได้รับความสำเร็จ ความมั่นคงในชีวิต (ผาวิต หมั่นหลี่, 2565, หน้า 16) และด้วยเหตุปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดการทำงานดังกล่าวนี้เอง จึงทำให้สถานศึกษาบางแห่ง ครูผู้สอนมีความสุขและพอใจที่จะทำงาน แต่บางแห่งจะมีความสุขพอใจในการทำงานที่ต่างกันออกไป ทั้งนี้ เป็นผลมาจากการแสดงพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการย่อมมีความสำคัญที่จะทำให้ครูผู้สอนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือมีความเฉื่อยชาต่อแท้ในการทำงานซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดความพอใจของครูผู้สอนในการทำงานที่ไม่ดีและไม่พึงปรารถนา คณะครูเกิดความคับข้องใจและไม่มีความสุขในการทำงานจึงต้องเปลี่ยนงาน จากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (human relations theory) มีสมมุติฐานในการมองคนได้อธิบายไว้ว่า คนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์และความต้องการ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานในการบริหารงานองค์กรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีด้วยเหตุนี้ ทุกองค์การจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ นั่นก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจนี้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานที่จะต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อจะช่วยให้ประโชยชนต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรนั่นเอง และจากความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้เอง สำหรับสถานศึกษาแล้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของครูผู้สอน หรือสิ่งโน้มน้าวให้ครูผู้สอนแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ได้แก่ ความตั้งใจ ความเต็มใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (ณัฐดนัย ไทยถาวร, 2561, หน้า 21-22) หรืออาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาศักยภาพนักเรียนและการดำเนินการจัดการศึกษา ขับเคลื่อนนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษา ครูในฐานะผู้ปฏิบัติจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงจัดเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกเป็นผลให้สถานศึกษาขับเคลื่อนงานตามแผนปฏิบัติการและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั่นเอง

ดังนั้น จากความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียนต่อไป

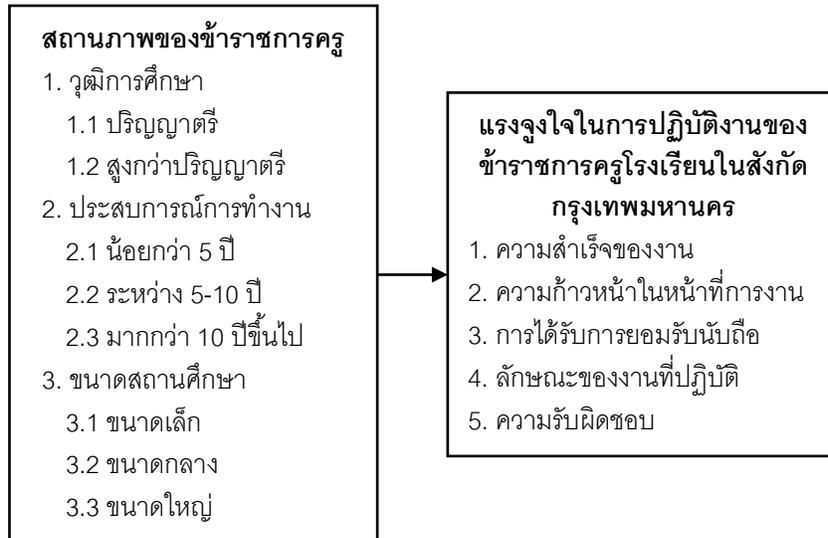
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จากการศึกษาของ จรัส แก้วมณี (2561), ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561), ดวงกมล โททอง (2563), รัชพล สอนใหม่ (2563), กาญจนา พันธ์ขำ (2565), ปิยภัทร

เสลาวรรณ (2565), ฝาริต หมั่นหลี่ (2565), รุ่งนภา ละออออก (2565), ซอบาริยะห์ เจ๊ะแฉ (2566), ไพพรวรรณ ม้าแก้ว (2566), สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย (1) ความสำเร็จของงาน (2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3) การได้รับการยอมรับนับถือ (4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ (5) ความรับผิดชอบ ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 1.00 ทุกข้อ และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96
3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 437 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งสิ้น 13,597 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) ได้จำนวน 370 คน เมื่อได้ขนาดของตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) คือ การสุ่มแบบยกกลุ่มและการสุ่มอย่างง่าย
4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้
 - 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) โดยภาพรวมและรายด้าน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยวิเคราะห์ค่าที (t -test) แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ F -test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่

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

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 370)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ความสำเร็จของงาน	4.75	0.29	มากที่สุด
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.74	0.30	มากที่สุด
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.76	0.27	มากที่สุด
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.75	0.31	มากที่สุด
5. ความรับผิดชอบ	4.73	0.33	มากที่สุด
รวม	4.75	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.75, SD = 0.26$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X}=4.76, SD = 0.27$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.75, SD = 0.31$) ความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.75, SD = 0.29$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.74, SD = 0.30$) และความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.73, SD = 0.33$)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี (n = 244)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 126)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความสำเร็จของงาน	4.78	0.27	4.71	0.33	2.177*	0.030
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.77	0.28	4.67	0.33	2.956*	0.003
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.79	0.27	4.72	0.27	2.399*	0.017
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.78	0.31	4.70	0.30	2.300*	0.022
5. ความรับผิดชอบ	4.75	0.32	4.68	0.35	1.915*	0.056
รวม	4.77	0.25	4.70	0.26	2.733*	0.007

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 370)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความสำเร็จของงาน	4.68	0.24	4.81	0.25	4.69	0.37	7.523*	0.001
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.65	0.30	4.81	0.24	4.65	0.37	14.109*	0.000
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.72	0.27	4.81	0.24	4.70	0.31	6.245*	0.002
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.70	0.28	4.80	0.27	4.68	0.37	7.031*	0.001
5. ความรับผิดชอบ	4.69	0.97	4.77	0.29	4.67	0.41	4.091*	0.017
รวม	4.69	0.21	4.80	0.21	4.68	0.32	10.314*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 370)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	ขนาดสถานศึกษา						F	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความสำเร็จของงาน	4.81	0.27	4.76	0.33	4.74	0.29	0.936	0.393
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.81	0.28	4.79	0.31	4.71	0.30	3.337*	0.037
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.81	0.29	4.76	0.32	4.76	0.24	0.511	0.600
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.80	0.31	4.75	0.34	4.74	0.29	0.467	0.627
5. ความรับผิดชอบ	4.78	0.34	4.74	0.38	4.71	0.31	0.667	0.514
รวม	4.80	0.27	4.76	0.30	4.73	0.23	1.246	0.289

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการครูในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ผู้บริหารที่มีความสามารถจะช่วยให้ครูสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับ วันทนีย์ ยอดยิ่ง (2561) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ความสำเร็จของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีบทบาทส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลาให้ครูสามารถสร้างผลงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ทำงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถแก้ปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงานทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับ วันทนีย์ ยอดยิ่ง (2561) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ อิลฮัม ยูโซ๊ะ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้การสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรม สนับสนุนให้ครูได้รับพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือน และวิทยฐานะ เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองด้วยการลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ อิลฮัม ยูโซ๊ะ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้การยอมรับ ยกย่องชมเชยในความรู้ความสามารถของท่าน ให้ความรัก ความห่วงใยครูในฐานะของผู้ร่วมงาน ชื่นชมยินดีในผลงานของครูที่ประสบความสำเร็จ ให้กำลังใจกับงานที่ไม่บรรลุเป้าหมาย และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถในการเสนอความคิดเห็นในทุก ๆ โอกาส ซึ่งสอดคล้องกับ อิลฮัม ยูโซ๊ะ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ นิภาพร คงรงค์ และปทุมพร เปี้ยถนอม (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความสนใจของครู มอบหมายงานที่ให้ครูสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครู และเปิด

โอกาสให้ครูได้ปรึกษาขอความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อิลฮัม ยูไซ๊ะ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ นิภาพร คงรงค์ และปทุมพร เปี้ยถนอม (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร มีบทบาทส่งผลให้ท่านได้รับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความมีวินัย จากงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ถูกควบคุมมากเกินไป และมอบหมายอำนาจหน้าที่ในงานที่ครู รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถส่งผลให้ครูรู้สึกถึงความรับผิดชอบและเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ วันทนีย์ ยอดดิ่ง (2561) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ อิลฮัม ยูไซ๊ะ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 พบว่า

2.1 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษามีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ชอบารียะห์ เจ๊ะแฉะ (2566) ที่พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวม ความแตกต่างในวุฒิ การศึกษาไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นในเรื่องนี้ ไม่ว่าจะครูจะมีวุฒิการศึกษาในระดับใดก็ตามมีความเชื่อ และทัศนคติเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในทิศทางที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจใน การทำงานและปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้ว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งนภา ละออทอง (2565) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้อง กับ กาญจนา พรัดขำ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัด ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากหรือน้อย มีมุมมองหรือการรับรู้ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์มากอาจให้ความสำคัญกับปัจจัยเรื่องความมั่นคงในอาชีพหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากกว่า ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์น้อยอาจมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาตนเองหรือโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ปัจจัยเหล่านี้ ส่งผลให้แรงจูงใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของครูแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน จึงทำให้ข้าราชการครูที่มี

ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งนภา ละอองกอ (2565) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาไม่ว่าข้าราชการครูจะปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก มุมมองหรือการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน โอกาสในการพัฒนาอาชีพ หรือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร มีความคล้ายคลึงกัน ขนาดของสถานศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา พรัดขำ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จรัส แก้วมณี. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชอบารียะห์ เจ๊ะแฉ. (2566). *แรงจูงใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดวงกมล โถทอง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิภาพร คงรงค์ และปทุมพร เปี้ยถนอม. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 14(2), 49-58.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปิยภัทร เสลาวรรณ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ผาวิต หมั่นหลี่. (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกระบี่. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- ไพรวรรณ ม้าแก้ว. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- รัชพล สอนใหม่. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รุ่งนภา ละออกอ. (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- วันที ยอดยิ่ง. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 15(29), 146-157.*
- อิลฮัม ยูโซ๊ะ. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ดุสิต มหวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 2(พิเศษ), 245-254.*
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ชนมณีภา เพชรรุ่ง¹ ชนมณี ศิลาณุกิจ²

วันที่รับบทความ: 8 ตุลาคม 2567

วันแก้ไขบทความ: 25 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 26 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; ผู้บริหารสถานศึกษา; สังกัดกรุงเทพมหานคร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: chonnipa100238@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Strategic Leadership in the 21st Century of School Administrators Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration

Chonnipa Petroong¹ Chonmanee Silanookit²

Received: October 8, 2024

Revised: December 25, 2024

Accepted: December 26, 2024

Abstract

This research article aims to study the level of strategic leadership in the 21st Century of school administrators under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration; and compares the teachers' opinions towards strategic leadership in the 21st Century of school administrators under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration as classified by educational qualification, work experience, and school size. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 370 teachers in schools under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 2023. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.80-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.95. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffé's multiple comparison method. Findings are as follows: (1) The strategic leadership in the 21st Century of school administrators under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration overall and for all aspects were expressed at a high level. (2) Teachers who differed in educational qualification, work experience, and school size did not exhibited concomitant differences in their opinions of strategic leadership overall and for all aspects with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Strategic Leadership; School Administrator;

Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration

Type of Article: Research Article

¹Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: chonnipa100238@gmail.com

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

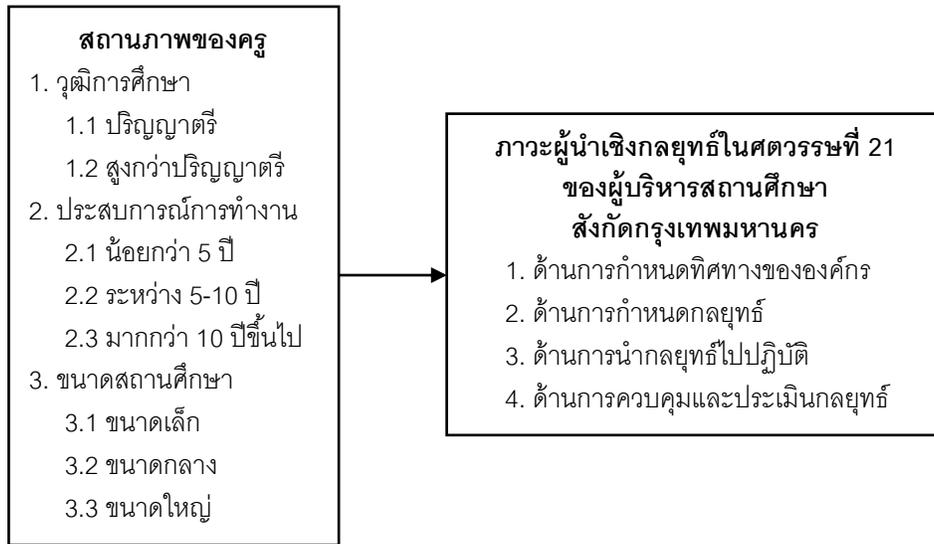
ในยุคปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการพัฒนาอุตสาหกรรม 4.0 ทำให้ทุกประเทศต้องเร่งพัฒนากำลังคนให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคใหม่ ประเทศต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการปรับปรุงระบบการศึกษาเพื่อสร้างกำลังคนให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมโลก สำหรับประเทศไทยเองก็กำลังเผชิญกับความท้าทายทั้งจากภายในและภายนอกประเทศที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการศึกษาให้ทันสมัยและเหมาะสมกับโลกยุคใหม่ และอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์และมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูงได้ รวมทั้งพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและตอบสนองต่อความท้าทายในอนาคตได้อีกด้วย ทั้งนี้ จากการศึกษารายงานการศึกษาระดับปริญญาโทของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569) ของกรุงเทพมหานคร, สำนักการศึกษา (2563) พบว่า ที่ผ่านมาสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้มีการพัฒนาตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครตามความเปลี่ยนแปลงในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาซึ่งมีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการ การศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้ตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ และการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และจากความสำคัญดังกล่าวนี้เอง จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในสังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดอื่น ๆ ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีความพร้อมในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อยกระดับมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาในวงกว้าง และเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมทักษะการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับยุคสมัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากการศึกษาของ คราววุฒิ ผดุงชาติ (2563), มัทนิตา คงช่วย (2563), ธัญรติ วิชาจารย์ (2564), นันทดถุชญา ฌภักพงศ์ชัย (2564), มูฟิต วาไชยะ (2564), เทพดินทร์ ปานอึ้ง และสุรินทร์ ภูสิงห์ (2565), เมธิ ศรีโยธา (2565), วันวิภา ทำประโยชน์ (2565), ศศิธร ยงยุทธ (2565), อนุสรฯ เย็นวัฒนา และสุภาวดี ลากเจริญ (2565) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก และครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 437 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งสิ้น 13,597 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) จำนวน 370 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) โดยภาพรวมและรายด้าน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย โดยมีเกณฑ์การพิจารณาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยวิเคราะห์ค่าที (t -test) แบบ Independent จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ F -test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ

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

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

($n = 370$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	4.28	0.55	มาก
2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์	4.27	0.55	มาก
3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.24	0.54	มาก
4. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.25	0.55	มาก
รวม	4.26	0.53	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.53$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.55$) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.55$) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.55$) และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.54$)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 370)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี (n = 237)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 133)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	4.24	0.56	4.34	0.53	-1.713	0.087
2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์	4.23	0.56	4.33	0.54	-1.618	0.106
3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.20	0.53	4.30	0.56	-1.669	0.096
4. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.21	0.55	4.32	0.54	-1.790	0.074
รวม	4.22	0.53	4.32	0.53	-1.745	0.082

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิกศีกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 370)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 106)		ระหว่าง 5-10 ปี (n = 116)		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (n = 148)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	4.25	0.56	4.31	0.49	4.27	0.55	0.321	0.726
2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์	4.20	0.60	4.26	0.48	4.32	0.57	1.534	0.217
3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.20	0.58	4.26	0.48	4.26	0.57	0.391	0.676
4. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.21	0.58	4.26	0.50	4.27	0.57	0.509	0.602
รวม	4.21	0.56	4.27	0.48	4.28	0.56	0.538	0.585

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา						F	Sig.
	ขนาดเล็ก (n = 84)		ขนาดกลาง (n = 119)		ขนาดใหญ่ (n = 167)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	4.18	0.73	4.27	0.55	4.33	4.34	2.112	0.122
2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์	4.26	0.73	4.24	0.55	4.28	0.44	0.179	0.836
3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.20	0.70	4.21	0.56	4.28	0.44	0.851	0.428
4. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.17	0.74	4.27	0.54	4.28	0.44	1.156	0.316
รวม	4.20	0.70	4.25	0.53	4.29	0.43	0.819	0.442

(n = 370)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการทั้งหมด มุ่งเน้นการวางแผนทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกมาประกอบการตัดสินใจเพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุดสำหรับสถานศึกษา ตลอดจนสามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจริงโดยมีการวางแผนที่ดีมีความยืดหยุ่นในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร และอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษารวมทั้งผลักดันและสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน มีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่ากลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัตินั้นสอดคล้องกับแผนโดยรวมและสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการบริหารเชิงกลยุทธ์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ คณาวุฒิ ผดุงชาติ (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ธารทิพย์ เทพคำ (2564) ที่พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นันทิยา คงเมือง และตรีภูมิมนตรี ตรีตรีศวร (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาเพื่อเป็นกระบวนการที่วางแนวทางให้บรรลุเป้าหมายและ วิสัยทัศน์ โดยระบุผลลัพธ์สุดท้ายและกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ และทำการสื่อสารทิศทางไปยังบุคลากรทุกคนใน สถานศึกษาให้มุ่งหน้าไปในทิศทางเดียวกันเพื่อสร้างความร่วมมือและบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร ทำให้เกิดความ เข้าใจยอมรับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ มัทนิตา คงช่วย (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการ กำหนดทิศทางขององค์กร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นันทิถนุชญา ฅนัคพงศ์ชัย (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการกำหนด ทิศทางขององค์กร อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร มีการกำหนดกลยุทธ์ในสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารกำหนดทิศทางในอนาคตได้ โดยใช้ข้อมูลจากการ วิเคราะห์ทั้งภายในและภายนอกรวมทั้งต้องพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ร่วมด้วยเพื่อมาจัดทำกลยุทธ์ในรูปแบบต่าง ๆ และมีการ ประเมินคัดเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุดโดยคำนึงถึงสมรรถนะหรือความสามารถของสถานศึกษาเพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่สามารถ นำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ ศราวุฒิ ผดุงชาติ (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการกำหนดกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านการกำหนดกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร มีการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ มีความ เข้าใจกลยุทธ์และมีความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษาในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นกลไก สำคัญในการเป็นผู้นำผลักดันให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของแผน กลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับ มัทนิตา คงช่วย (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ อยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับ เมธิ ศรีโยธา (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการติดตาม ตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางปรับปรุง และพัฒนาแผนกลยุทธ์ อย่างต่อเนื่อง สามารถบริหารตามแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ และสามารถทำให้กลยุทธ์ที่ดำเนินการอยู่สอดคล้องกับแผน กลยุทธ์โดยรวม มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์สูงสุดจากการ ดำเนินงานต่าง ๆ และบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ นันทัดนุชยา ณภัคพงศ์ชัย (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อนุสรรา เย็นวัฒนา และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้และเข้าใจนโยบาย รูปแบบแนวทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งบริบทของสถานศึกษาที่มีการพัฒนาภายใต้หน่วยงานต้นสังกัดเดียวกัน ส่งผลต่อสภาพแวดล้อม ความท้าทาย และเป้าหมายร่วมกันของสถานศึกษา ทำให้ครูทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน โดยเป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการที่หล่อหลอมมุมมองของครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ มูฟิต วาฮะ (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ เมธี ศรีโยธา (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแนวคิดทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารไม่แตกต่างกัน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาภายใต้หน่วยงานต้นสังกัดเดียวกัน สามารถหล่อหลอมมุมมองของครูทุกคนให้สอดคล้องกัน ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์มากน้อยเพียงใด การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจากผู้บริหารก็มีส่วนสำคัญ เมื่อวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ถูกถ่ายทอดอย่างชัดเจนและทั่วถึง ครูทุกคนย่อมเข้าใจและมองเห็นภาพเดียวกัน รวมทั้งมีการรับรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูทำให้มีมุมมองภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในแง่ของประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าจะพิจารณาจากประสบการณ์ส่วนตัว จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ภิมากร นุ่นกั (2563) ที่พบว่า การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ครูในสถานศึกษาทุกขนาด มีการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและมาตรฐานการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการตามกรอบนโยบายเดียวกันส่งผลให้กลยุทธ์การบริหารมีลักษณะร่วมกันไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ โดยมีการประสานงานวางแผนจัดรูปแบบแนวทางการศึกษาให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นประเด็นร่วมที่สถานศึกษาทุกขนาดต้องเผชิญ ทำให้ครูมีความคาดหวังต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

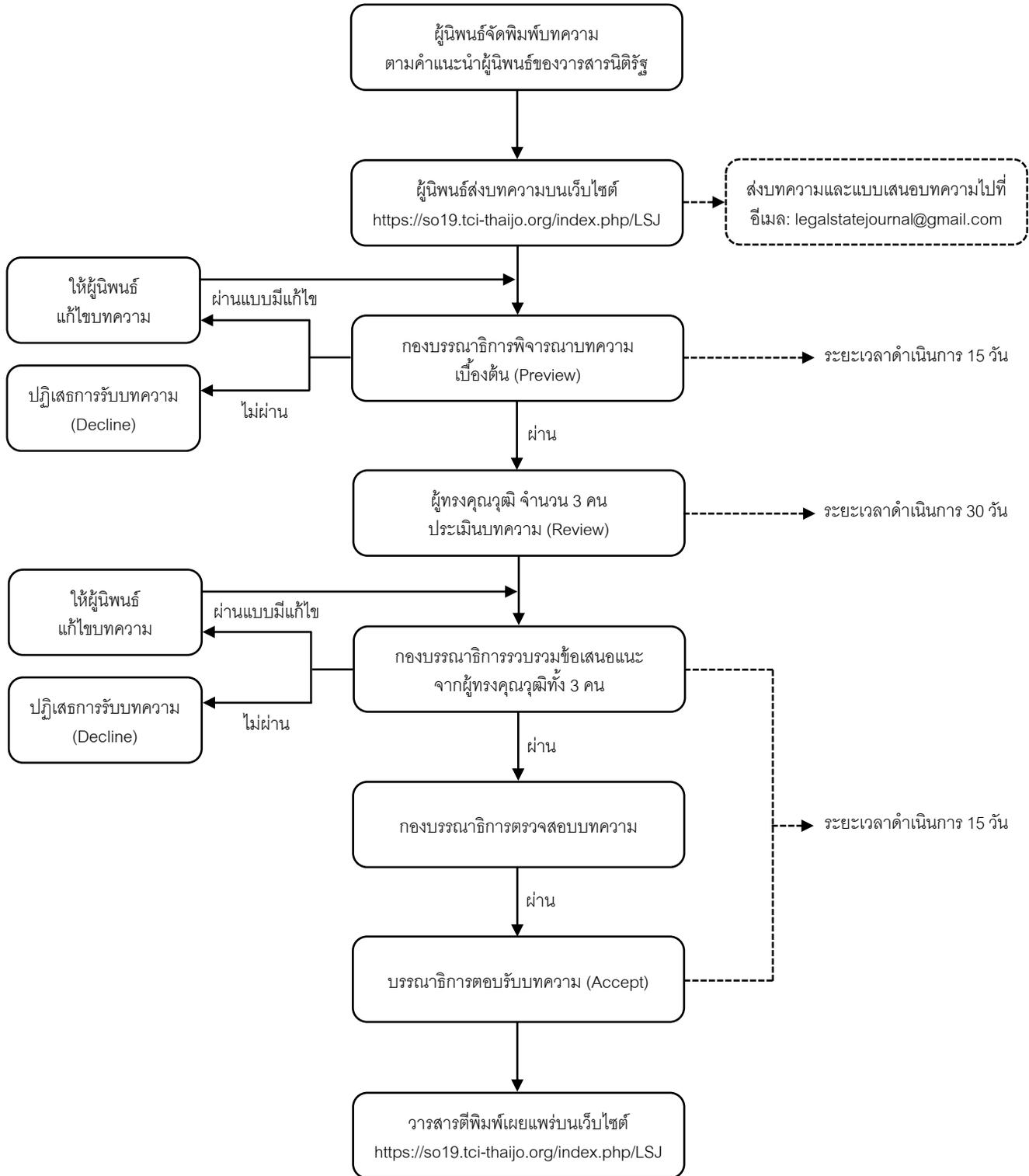
1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในสถานศึกษา
2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดกลยุทธ์ในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา
3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จได้
4. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ เพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุดและบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพมหานคร, สำนักการศึกษา. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569)*. ผู้แต่ง.
- ศรารุณี ผดุงชาติ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภูมิภาค นุ่นกี. (2563). *การศึกษาทบทบาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เทพดินทร์ ปานอีเม้ง และสุนิทร ภูสิงห์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(39), 224-233.
- ธัญรดี วิชาจารย์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธารทิพย์ เทพคำ. (2564). *การศึกษภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาเชียงราย เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นันท์อดุชญา ณภักพงษ์ชัย. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นันทยา คงเมือง และตรีฏมิษฐ์ ตรีตรีศวร. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. ใน *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13* (หน้า 1716-1731), มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- มัทนิตา คงช่วย. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มูฟิต วาฮะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- เมธี ศรีโยธา. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วันวิภา ทำประโยชน์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศศิธร ینگยุทธ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อนุสรฯ เย็นวัฒนา และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า*, 9(3), 71-84.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

ขั้นตอนการส่งบทความ



จริยธรรมการตีพิมพ์

บทบาทและหน้าที่ของผู้นิพนธ์

1. ผู้นิพนธ์ต้องรับรองว่าบทความที่ส่งตีพิมพ์เป็นบทความใหม่ ไม่เคยได้รับการตีพิมพ์มาก่อนแล้ว หรืออยู่ในระหว่างขั้นตอนการพิจารณาจากวารสารหรือแหล่งเผยแพร่อื่นใด
2. ผู้นิพนธ์ต้องเขียนบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบที่วารสารกำหนด
3. ผู้นิพนธ์ต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น หากนำผลงานของผู้อื่นมาใช้จะต้องมีการอ้างอิงทุกตามรูปแบบที่วารสารกำหนด
4. ผู้นิพนธ์ทุกคนที่มีรายชื่อในบทความต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยจริง
5. ผู้นิพนธ์ต้องรายงานข้อมูลการวิจัยที่เกิดขึ้นจริง ไม่บิดเบือนข้อมูลและไม่ให้ข้อมูลที่เกินจริง
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% หากตรวจพบว่ามี การคัดลอกจากบทความอื่นโดยมิชอบหรือมีการดัดแปลงข้อมูล 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. ผลงานวิจัยที่เป็นการวิจัยในมนุษย์ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 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. ระบุอีเมลของผู้รับติดต่อบทความ (Corresponding Author Email)
4. บทคัดย่อ (Abstract) ความยาวไม่เกิน 350 คำ และคำสำคัญ 3-5 คำ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
5. ระบุประเภทบทความ (Type of Article)

6. เนื้อหา

6.1 บทความวิชาการ ประกอบด้วย บทนำ กรอบในการวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ บทสรุป และข้อเสนอแนะ

6.2 บทความวิจัย ประกอบด้วย บทนำ วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวความคิดในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

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

รูปแบบการอ้างอิง

1. การอ้างอิงในเนื้อหา

... (ชื่อ ชื่อสกุล, ปี พ.ศ., เลขหน้า)

ชื่อ ชื่อสกุล (ปี พ.ศ., เลขหน้า) ...

2. เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

2.1 หนังสือ

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

2.2 วารสาร

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

2.3 วิทยานิพนธ์

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

2.4 เอกสารที่นำเสนอในการประชุมวิชาการ

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

2.5 แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

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

การส่งบทความ

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

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการ

ชื่อเรื่อง.....
.....

ชื่อ ชื่อสกุลผู้นิพนธ์¹

บทคัดย่อ

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

คำสำคัญ:;;

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

¹สังกัดของผู้นิพนธ์
ที่อยู่สังกัดของผู้นิพนธ์
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล:

Title.....
.....

Author's Name Surname¹

Abstract

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

Keywords:;;

Type of Article: Academic Article

¹ Author's Affiliation
Author's Address
Corresponding Author Email:

บทนำ

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

กรอบในการวิเคราะห์

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

ผลการวิเคราะห์

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

บทสรุป

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

ข้อเสนอแนะ

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

เอกสารอ้างอิง

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

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย

ชื่อเรื่อง.....
.....

ชื่อ ชื่อสกุลผู้นิพนธ์¹

บทคัดย่อ

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

คำสำคัญ:;;

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ สังกัดของผู้นิพนธ์
ที่อยู่สังกัดของผู้นิพนธ์
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล:

Title.....
.....

Author's Name Surname¹

Abstract

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

Keywords:;;

Type of Article: Research Article

¹ Author's Affiliation
Author's Address
Corresponding Author Email:

บทนำ

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

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

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

วิธีดำเนินการวิจัย

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

ผลการวิจัย

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

การอภิปรายผล

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

ข้อเสนอแนะ

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

เอกสารอ้างอิง

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

แบบเสนอบทความ

เรียน บรรณาธิการวารสารนิติรัฐ

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

ชื่อ ชื่อสกุล (ภาษาไทย).....

ชื่อ ชื่อสกุล (ภาษาอังกฤษ).....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงานที่สังกัด.....

ที่อยู่ของหน่วยงานที่สังกัด.....

.....

.....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.....

.....

.....

หมายเลขโทรศัพท์..... อีเมล:

มีความประสงค์ขอส่งบทความ เรื่อง:

ชื่อบทความ (ภาษาไทย).....

.....

.....

ชื่อบทความ (ภาษาอังกฤษ).....

.....

.....

ประเภทของบทความ บทความวิชาการ บทความวิจัย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ เป็นผลงานของข้าพเจ้า เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ร่วมระบุชื่อ

บทความนี้ยังไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารอื่นอีกนับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งผลงานต้นฉบับนี้มายังบรรณาธิการวารสารนิติรัฐ

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.

