



Legal State Journal

# วารสารนิติรัฐ

ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม – ธันวาคม 2566)

ISSN 2822-1281 (Online)



Publisher: Kanchanarat Law Office

Email: [legalstatejournal@gmail.com](mailto: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

- บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายสถาบันจำนวน 3 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่ทราบข้อมูลของผู้นิพนธ์ (Double-Blinded Peer Review)
- บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องไม่เคยได้รับการตีพิมพ์มาก่อนหรืออยู่ในระหว่างขั้นตอนการพิจารณาจากวารสารหรือแหล่งเผยแพร่อื่นใด
- บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารเป็นความคิดเห็นและความรับผิดชอบของผู้นิพนธ์ ไม่เกี่ยวข้องกับสำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์
- บรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาและตัดสินใจตีพิมพ์บทความในวารสาร

### คำชี้แจงสิทธิ์ส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ

### เจ้าของ

สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์  
76 หมู่ 6 ตำบลหนองงูเห่า อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000, ประเทศไทย  
อีเมล: [legalstatejournal@gmail.com](mailto: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

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

### กองบรรณาธิการ

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

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

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

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

น.ส.เปรมใจ 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](mailto:legalstatejournal@gmail.com)  
เว็บไซต์: <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ>

## บทบรรณาธิการ

วารสารนิติรัฐ (Legal State Journal) ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม – ธันวาคม 2566) ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ฉบับออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 5 บทความ ได้แก่ (1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด (2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร (3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี (4) การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และ (5) กลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น: กรณีศึกษาตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

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

ดร.กัญจนรัตน์ ศรีเพชรสุพรรณ  
บรรณาธิการวารสารนิติรัฐ

## สารบัญ

### บทความวิจัย

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	1
ธัญญา ไผ่คาพานิชย์, วัลลภ รัฐฉัตรานนท์	
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของคุณ สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร.....	9
กิ่งฟ้า ภิรมย์ญาณ, ชนมณี ศิลานุกิจ	
ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของคุณในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	20
วิษณุ วิชญปัญญากุล	
การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.....	29
อภิญา จันทิมิพี	
กลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น: กรณีศึกษาตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ.....	40
พระมหาสิทธิพงษ์ อินทรแสง	

## ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ธัญญา โภคาพานิชย์<sup>1</sup> วัลลภ รัฐฉัตรานนท์<sup>2</sup>

วันที่รับบทความ: 8 กันยายน 2566

วันแก้ไขบทความ: 27 พฤศจิกายน 2566

วันที่รับบทความ: 28 พฤศจิกายน 2566

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 231 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน คำนวณค่าสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05 ผลการวิจัย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะการทำงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรด้านเพศ และอายุ ไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ:** ขวัญและกำลังใจ; พนักงานฝ่ายผลิต; บริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

**ประเภทบทความ:** บทความวิจัย

<sup>1</sup>หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900, ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: wanlop.rath@gmail.com

<sup>2</sup>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

## Job Morale of Employee Operation Production in Keihin Auto Parts (Thailand) Company Limited

Thananya Pocapanich<sup>1</sup> Wanlop Rathachatranon<sup>2</sup>

Received: September 8, 2023

Revised: November 27, 2023

Accepted: November 28, 2023

### Abstract

This research article aims to study the job morale level in performance, compare according to personal factors, and factors related to job morale of employee operation production in Keihin Auto Parts (Thailand) Company Limited. The samples composed of 231 employees in Keihin Auto Parts (Thailand) Company Limited. Using questionnaires to collect data. Statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA, and Pearson product moment correlation coefficient. The level of significance for statistical testing was .05. Findings are as follows: The level of job morale of employee in Keihin Auto Parts (Thailand) Company Limited was moderate. According to the hypothesis testing found that the level of education, position level, income, and job performance caused difference in the attitudes the level of significance for statistical testing was .05. However, gender and age did not cause any difference in the morale.

**Keywords:** Job Morale; Employee Operation Production; Keihin Auto Parts (Thailand) Company Limited

**Type of Article:** Research Article

---

<sup>1</sup>Master of Arts Program in Political Science, Kasetsart University  
Phahon Yothin Road, Lat Yao, Chatuchak, Bangkok 10900, Thailand  
Corresponding Author Email: wanlop.rath@gmail.com

<sup>2</sup>Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรรักองค์กรและมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของเพราะบุคคลเป็นผู้ที่จะทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลวมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำก็ได้ ในความเป็นจริงบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นจะทำให้งานมีประสิทธิภาพอย่างไร ขึ้นอยู่กับ “ขวัญ” ของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ หลักสำคัญที่สุด คือ การสร้าง “ขวัญและกำลังใจ” ที่จะเป็พลังผลักดันให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรหรือธุรกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ ขวัญและกำลังใจจึงมีความจำเป็นต่อการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น นักบริหารงานในปัจจุบันจึงต่างก็ยอมรับคุณค่าในประโยชน์ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกันอย่างกว้างขวางว่ามีความสำคัญและจะสามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย (เจษฎา นกน้อย, 2560; นิตพล ภูตะโชติ, 2562)

ปัจจัยจูงใจในการทำงานสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะความพึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความเจริญ (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) ทั้งนี้ ขวัญและกำลังใจในการทำงานปัจจุบันมีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับในวงการอุตสาหกรรม ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการและหวังที่จะได้รับจากครอบครัว หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และทุกคนที่เกี่ยวข้อง ขวัญและกำลังใจจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน พนักงานจัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร เป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญ องค์กรจะอยู่รอดได้หรือไม่อยู่ที่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หากต้องการให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้วองค์กรก็ควรให้ความสนใจ เอาใจใส่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สร้างความพึงพอใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ปัจจุบัน พบว่า พนักงานในฝ่ายผลิตยังคงขาดความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ เป็นการทำงานเพียงเพื่อให้เสร็จตามหน้าที่ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากนโยบายต่าง ๆ ของผู้บริหารองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น การตั้งเป้าหมายในการผลิตที่ชัดเจนในแต่ละวัน การลดงานเสียที่เกิดจากการผลิตที่ส่งผลทำให้ต้นทุนในการผลิตสูง การออกมาตราการเคร่งครัดควบคุมด้านระเบียบวินัยในการทำงาน ด้วยสถานการณ์ต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ในบางครั้งพนักงานอาจมีอาการท้อแท้ เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ ดังข้อมูลสถิติของฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการลาออกของพนักงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556-2558 คิดเป็นร้อยละ 1 ร้อยละ 1.5 และร้อยละ 2.5 ตามลำดับ เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด อีกทั้งในปี พ.ศ. 2558 บริษัทยังไม่มีประกาศเพิ่มสวัสดิการแต่อย่างใด จึงอาจส่งผลให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

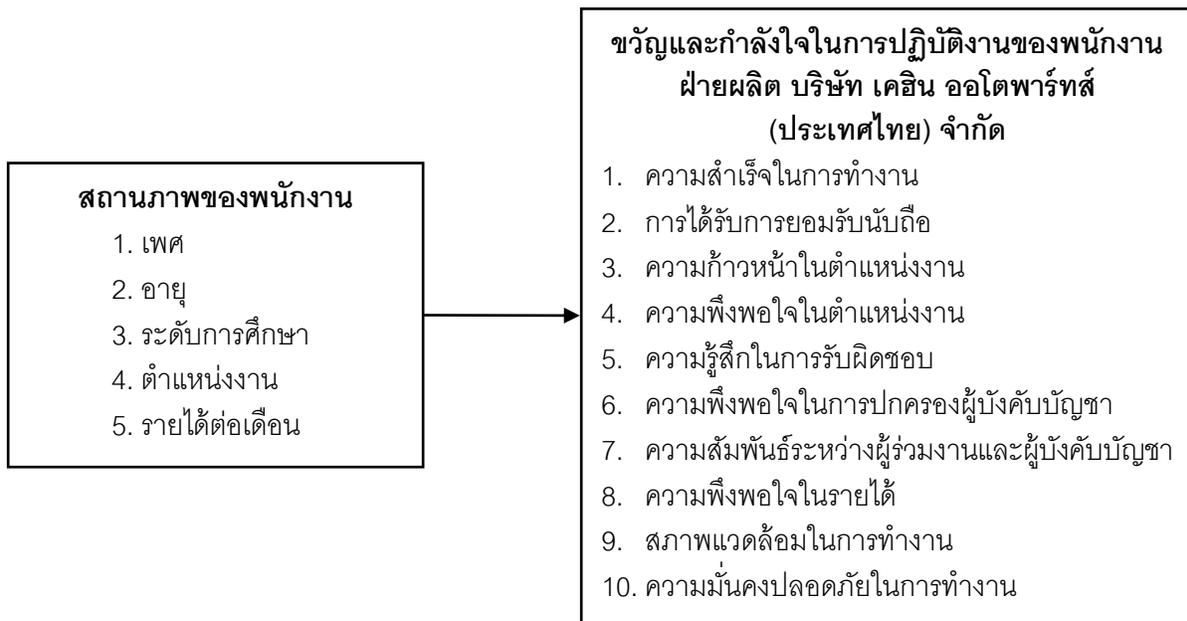
การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยเลือกทำการวิจัยกับกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต เนื่องจากเป็นกลุ่มที่พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะทำการวิจัยกลุ่มประชากรดังกล่าว โดยศึกษาตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยสังเคราะห์จากการศึกษาของ Coughlin (1970), Herzberg et al. (1959), Nigro (1977), ชัตติยา วงศ์สกุล (2551), ชิตพงษ์ รุกขชาติ (2557), ณฤทธิ นาควงษ์ (2556), ธีระวัฒน์ เมื่องโคตร (2557), อรรถธรณ สารณีนะพงษ์ (2553) พบตัวแปรที่สามารถนำมาศึกษาได้ ดังนี้ (1) สถานภาพของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน และ (2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปกครองผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากกรอบแนวความคิดในการวิจัย ผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้  
 สมมุติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน  
 สมมุติฐานที่ 2 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน  
 สมมุติฐานที่ 3 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน  
 สมมุติฐานที่ 4 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน  
 สมมุติฐานที่ 5 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน  
 สมมุติฐานที่ 6 ลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

## วิธีการวิจัย

1. พื้นที่ในการศึกษา ผู้วิจัยกำหนดศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 2 เท่านั้น
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 2.1 ประชากร คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 545 คน
  - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 231 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสังกัดของพนักงาน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น การสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สอบถามลักษณะการปฏิบัติงานและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัด 5 ระดับ
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
  - 4.1 ค่าร้อยละ (percentage) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
  - 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ใช้อธิบายความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

## ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 71.40 และเพศชาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60
  - 1.2 อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 82.70 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 มีอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และน้อยที่สุด คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30
  - 1.3 ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 81.40 รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 ระดับปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และ น้อยที่สุด คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90
  - 1.4 ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 รองลงมา คือ พนักงานประจำ Level 1 จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 พนักงานประจำ Level 2 จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 พนักงานประจำ Level 5 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 พนักงานประจำ Level 3 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 และน้อยที่สุด คือ พนักงานประจำ Level 4 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20
  - 1.5 รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 79.70 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 และน้อยที่สุด คือ มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20
2. พนักงานฝ่ายผลิตมีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่พนักงานฝ่ายผลิตมีระดับขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทันเวลาบ่อยครั้ง ( $\bar{X} = 3.56$ ) รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำสนใจ

และทำทนายความสามารถ ( $\bar{X} = 3.55$ ) ส่วนประเด็นที่พนักงานฝ่ายผลิตมีระดับขวัญและกำลังใจน้อยที่สุด คือ การทำงานของไม่ค่อยมีรูปแบบขึ้นอยู่กับคำสั่งผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 2.65$ )

3. พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคซิน ออโต พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีภาพรวมของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) โดยระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.60$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.53$ ) ความพึงพอใจในการปกครองผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.50$ ) ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.45$ ) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.44$ ) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.44$ ) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 3.42$ ) ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 3.37$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.24$ ) ความพึงพอใจในรายได้ ( $\bar{X} = 3.19$ ) และ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 4 สมมติฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะงาน และไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2 สมมติฐาน ได้แก่ เพศ และอายุ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### 4.1 ผลการทดสอบที่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.1.1 สมมติฐานที่ 3 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของพนักงานฝ่ายผลิตมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.1.2 สมมติฐานที่ 4 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.1.3 สมมติฐานที่ 5 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า รายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.1.4 สมมติฐานที่ 6 ลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคซิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคซิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ลักษณะการปฏิบัติงานที่ดีส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตมีมากยิ่งขึ้น

#### 4.2 ผลการทดสอบที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า เพศของพนักงานฝ่ายผลิตไม่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.2.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า อายุของพนักงานฝ่ายผลิตไม่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

## การอภิปรายผล

1. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะสังคมปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันในด้านการปฏิบัติงาน พนักงานหญิงให้ความสนใจเรื่องของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานมากขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนที่ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชิตพงษ์ รุกขชาติ (2557), ธีระวัฒน์ เมืองโคตร (2557), และอรรธรณ สราณีเยะพงษ์ (2553)

2. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะสังคมปัจจุบันพนักงานฝ่ายผลิตทุกวัยมีการแสดงออกทางความคิดเห็นกันมากขึ้น รวมถึงบริษัทได้จัดและดำเนินกิจกรรมที่ทำให้พนักงานฝ่ายผลิตทุกวัยได้แสดงออกทางความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงาน รวมถึงด้านสวัสดิการมากขึ้น เช่น มีคณะกรรมการด้านการจัดสวัสดิการ มีกล่องแสดงความคิดเห็นกรณีร้องเรียนเรื่องต่าง ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานฝ่ายผลิตได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นมากขึ้น ซึ่งในแต่ละวัยทำงานย่อมมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้อายุมีผลทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชัตติยา วงศ์สกุล (2551) และชิตพงษ์ รุกขชาติ (2557)

3. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจต่อเรื่องการปฏิบัติงาน และมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่กว้างมากขึ้น มีการสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลตอบแทนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้อายุมีผลทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชัตติยา วงศ์สกุล (2551) และชิตพงษ์ รุกขชาติ (2557)

4. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะลักษณะการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานไม่เหมือนกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ต่างกันก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการแสดงความคิดเห็น เช่น พนักงานพนักงานประจำ Level 5 ซึ่งมีตำแหน่งงานสูงกว่าอาจมีความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนที่มากกว่าพนักงานระดับประจำ Level 1 รวมถึงพนักงานชั่วคราวซึ่งได้ค่าตอบแทนในการทำงานที่ต่ำกว่าตามตำแหน่งงานที่ตนรับผิดชอบ ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ตำแหน่งงานมีผลทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชัตติยา วงศ์สกุล (2551)

5. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะหากพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนสูงก็จะมีโอกาสทางการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นมีการใช้ความรู้ความสามารถมากขึ้น ส่งผลให้มีมุมมองโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น ไม่ต้องกังวลเรื่องภาระค่าใช้จ่าย ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้อายุมีผลทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ญฤทธิ นาควงษ์ (2556)

6. ลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับสูง โดยลักษณะการปฏิบัติงานที่ดีย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตได้ดี ซึ่งหากมองในทางตรงกันข้ามเมื่อลักษณะการปฏิบัติงานที่ไม่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การลาหยุดงานบ่อยขึ้น อันจะส่งผลเสียหายต่องานโดยตรงหรือผลการทำงานอาจไม่บรรลุเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้ ดังนั้น บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยจัดให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางบริษัทจัดให้มีขึ้น รวมถึงการพิจารณาปรับสวัสดิการในทุกปี ซึ่งอาจส่งผลให้ลักษณะการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น จึงมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ จัดให้มีการขอคำแนะนำและแลกเปลี่ยนความคิดจากเพื่อนร่วมหรือพนักงานคนเก่าที่มีประสบการณ์เพื่อให้ได้แนวคิดใหม่และสามารถมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน
2. องค์กรหรือหน่วยงานควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานมากขึ้น ควรปลูกจิตสำนึกให้พนักงานรักองค์กร จัดให้มีรางวัลและคำชมที่จริงใจทุกครั้งเมื่อพนักงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกในการรับผิดชอบและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร และควรส่งเสริมให้พนักงานคิดวิธีการปฏิบัติงานหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขลดอัตราการเสียหายของงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ผู้บังคับบัญชาควรแสดงความสามารถและศักยภาพความรับผิดชอบให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเองยอมรับในศักยภาพในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้งเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน

### เอกสารอ้างอิง

- ชัตติยา วงศ์สกุล. (2551). *ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี*. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์การ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชิตพงษ์ รุขชาติ. (2557). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลห้วยคันแหลน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณฤทธิ นาควงษ์. (2556). *ขวัญในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพลทหารราบที่ 9 ค่ายสุรสีห์ จังหวัดกาญจนบุรี*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิระวัฒน์ เมืองโคตร. (2557). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2562). *พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรวรรณ สารานีเยพงษ์. (2553). *ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐม*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Coughlin, R. J. (1970). Dimensions of teacher morale. *American Education Research Journal*, 7(2), 221-233.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Nigro, F. A. (1977). *Modern public administration* (4th ed.). Harper & Row.

## ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

กิงฟ้า ภิรมย์ญาณ<sup>1</sup> ชนมณี ศิลาณุกิจ<sup>2</sup>

วันที่รับบทความ: 4 ตุลาคม 2566                      วันที่แก้ไขบทความ: 23 พฤศจิกายน 2566                      วันที่ตอบรับบทความ: 28 พฤศจิกายน 2566

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตประเวศกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา จำนวน 226 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; ความคิดเห็นของครู

**ประเภทบทความ:** บทความวิจัย

---

<sup>1</sup>โรงเรียนคชเผือกอนุสรณ์  
 เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250, ประเทศไทย  
 ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: kingfa1992@gmail.com  
<sup>2</sup>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Innovative Leadership of School Administrators in the Opinions of the Teacher in Prawet District Office Bangkok

Kingfa Piromyan<sup>1</sup> Chonmanee Silanookit<sup>2</sup>

Received: October 4, 2023

Revised: November 23, 2023

Accepted: November 28, 2023

### Abstract

This research article aims to study of the level of innovative leadership of school administrators in the opinions of the teacher in Prawet District office Bangkok, and to compare the innovative leadership of school administrators in the opinions of the teacher in Prawet District office Bangkok. The samples used in the research 226 teachers, drawn by stratified random sampling. The instrument used to collect the data was a 5-point rating scale questionnaire. The reliability was 0.99. The statistics used in the data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffe's comparison test. Findings are as follows: (1) The level of innovative leadership of school administrators in the opinions of the teacher in Prawet District office Bangkok were at a high level, as a whole aspect. (2) Teacher with different level of education, position and level sizes of school. There were opinions on the innovative leadership of school administrators in Prawet District office Bangkok. Overall, were significantly different at the .05 level.

**Keywords:** Innovative Leadership; School Administrator; Opinions of Teacher

**Type of Article:** Research Article

---

<sup>1</sup>Kotchapuakanusorn School

Prawet, Bangkok, 10240

Corresponding Author Email: kingfa1992@gmail.com

<sup>2</sup>Faculty of Education, Ramkhamheang University

## บทนำ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะบทบาทในการขับเคลื่อนการศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงตามบริบทและสถานการณ์ ผู้นำที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เข้าใจหลักการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการเปลี่ยนแปลง แล้วค่อยผลักดันให้ครูให้การยอมรับและบูรณาการเข้าไปสู่สถานศึกษาและห้องเรียนต่อไป สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (1) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดินและเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน (3) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน (4) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2563, หน้า 288)

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569) มีจุดเด่นในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา เป็นแนวทางการขับเคลื่อนในทุก ๆ มิติของการศึกษาและปรากฏความร่วมมือในทุกประเด็น ยุทธศาสตร์ อีกทั้งกำหนดประเด็นการพัฒนาเฉพาะทางที่สอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะในประเด็นด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กรและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพด้วยกลไกการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นเป้าหมายและปรัชญาสูงสุดของการจัดการศึกษาของประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร, 2563, หน้า 4) ซึ่งในการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคลากรที่สำคัญและเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแล ควบคุม กำกับและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนำนวัตกรรมด้านต่าง ๆ มาบริหารจัดการงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน บทบาทผู้นำการริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานวิชาการ บทบาทการระดมทุนมาสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการ บทบาทส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและเป็นผู้ประสานงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บทบาทในการจัดการศึกษาและบทบาทในการบริหารงาน โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551, หน้า 25-26)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหาร ในการนำองค์กรโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศองค์กร การมีความคิดสร้างสรรค์ และการบริหารความเสี่ยง ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (ปวีณากันถิ่น, 2560, หน้า 6) ดังนั้น การบริหารจัดการโรงเรียนให้มีขีดสมรรถนะสูงและเกิดความยั่งยืน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องนำนวัตกรรมในการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 16 โรงเรียน แบ่งเป็น 3 กลุ่มเครือข่าย ในแต่ละกลุ่มเครือข่ายมีลักษณะการบริหารจัดการในบริบทที่แตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา โดยมุ่งตอบสนองต่อพันธกิจของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครในการเสริมสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จึงทำให้ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนมีความสนใจและต้องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา ชุมชน วงการการศึกษาและการพัฒนาประเทศต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากการศึกษาของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), จุมพล อินทรศร (2561), ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563), เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562), ปวีณา กันถิน (2560), ภิญญา สายศิริสุข (2561), วัชรพงศ์ ทักษนบรรจง (2563), สุจิตรา หนูงาม, อัจฉรา นิยมภา และสุชาดา นันทะไชย (2563), อรพิน อิมรัตน์ และสุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ (2562) ที่สอดคล้องกัน จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (3) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (5) ด้านการบริหารความเสี่ยง จึงนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

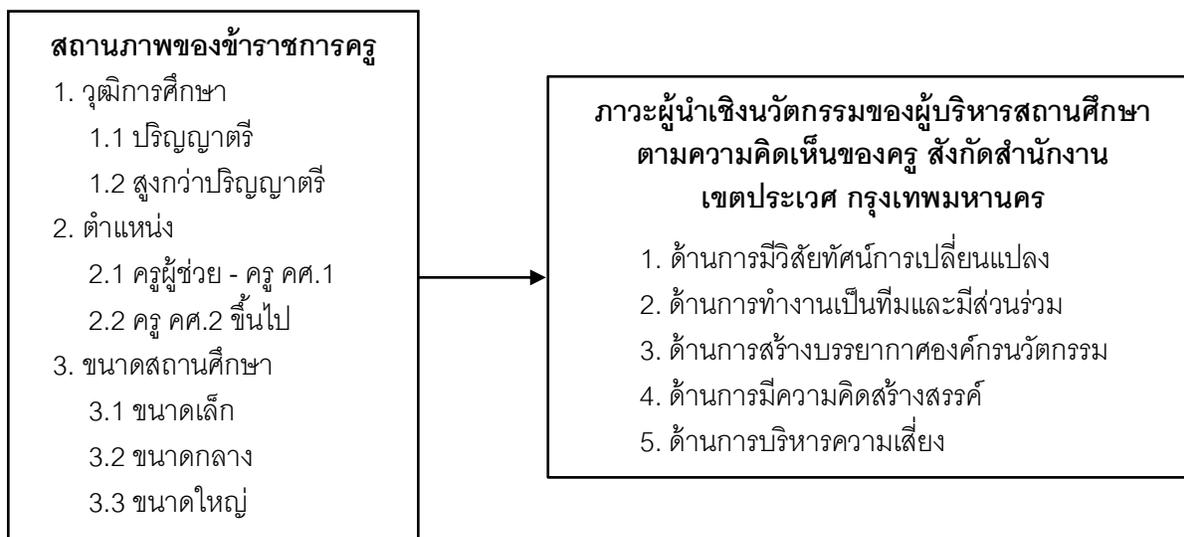
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนบุคลากรให้คิดค้นแนวทางการพัฒนางาน เกิดนวัตกรรมในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เปิดโอกาสและสามารถโน้มน้าวให้บุคลากร ชุมชน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามขอบข่ายที่กำหนด
3. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในที่ดีในองค์กร สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลาย เชื้อต่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ได้หลายรูปแบบ สามารถสร้างทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน นำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน มีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นทางเลือกในการพัฒนางานที่มีความแปลกใหม่ เพื่อสร้างเป็นนวัตกรรมการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์

5. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางในการควบคุมการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้การปฏิบัติงานในอนาคตเกิดความเสียหายน้อยที่สุด ผู้บริหารประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมองค์กร

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีสมมุติฐานที่ว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 16 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 523 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 226 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (strata) ในการแบ่งชั้นเพื่อเก็บข้อมูล โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling)

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, 1932) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สภาพภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ได้เท่ากับ 0.99 สร้างแบบสอบถามผ่าน Google Form เพื่อเก็บข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อม Link แบบสอบถามผ่าน Google Form ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 226 คน นำข้อมูลของครูผู้ตอบแบบสอบถามจาก Google Form มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติแล้วเสนอผลการวิเคราะห์เชิงบรรยาย ดังนี้

1. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายชื่อและรายด้าน
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่ง ด้วยการทดสอบค่าที ( $t$ -test) แบบ Independent
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้วยการทดสอบค่าเอฟ ( $F$ -test) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทาง เดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe

### ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการบริหาร ความเสี่ยง และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (ดูตาราง 1)

### ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.26	0.66	มาก
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.23	0.66	มาก
3. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.18	0.67	มาก
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.23	0.63	มาก
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.22	0.64	มาก
รวม	4.22	0.61	มาก

(n = 226)

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 4.26$ ) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.23$ ) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการบริหารความเสี่ยง ( $\bar{X} = 4.22$ ) และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.18$ )

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา		ตำแหน่ง		ขนาดสถานศึกษา	
	t	Sig.	t	Sig.	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.152**	.000	3.270**	.001	5.758**	.004
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	2.804**	.005	3.374**	.001	3.554*	.030
3. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม	3.142**	.002	2.126*	.035	2.695	.070
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.319**	.001	1.975*	.049	3.473*	.033
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.068**	.002	1.968**	.050	4.147*	.017
รวม	3.422**	.001	2.603*	.010	4.105*	.018

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูที่มีตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติงาน โดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์งาน ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร และมีภาวะผู้นำในการจัดการและการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู นอกจากนี้ พฤติกรรมและการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษายังส่งผลต่อความคิดเห็นของครูอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ จุมพล อินทรศร (2561) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้มากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง สอดคล้องกับ สุจิตรา หนูงาม และคนอื่น ๆ (2563) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีวิสัยทัศน์อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศในการองค์กร การบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้นวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจึงนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งการสร้างวิสัยทัศน์จากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งหมด และสร้างต้นแบบในการปฏิบัติงาน สามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยอมรับและมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน เป็นผู้ริเริ่มและส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ ๆ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ช่วยเหลือ สนับสนุนผู้อื่นให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถและทุ่มเทความพยายามให้กับงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ บิวิณา กันถิน (2560) ที่พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จุมพล อินทรศร (2561) ที่พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน รวมถึงเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ ผู้บริหารเน้นให้ครูมีส่วนร่วมโดยการประชุม เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย บทบาท เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตามความสามารถและความถนัด ซึ่งสอดคล้องกับ จุมพล อินทรศร (2561) ที่พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ธนอมวรรณ ช่างทอง (2562) ที่พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562) ที่พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อต่อยอดทางความคิดในการพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมการสร้างความรู้ความผูกพันในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ บิวิณา กันถิน (2560) ที่พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อรพิน อิมรัตน์ และสุทธิวรรณ ตันติระจนวนวงศ์ (2562) ที่พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองในเรื่องความคิดสร้างสรรค์โดยกระตุ้นให้แสวงหาความรู้และประสบการณ์ผ่านการอบรม ศึกษาดูงาน รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองในรูปแบบต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ก่อให้เกิดฐานความรู้ใหม่ผสมผสานกับความรู้เดิมจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ บิวิณา กันถิน (2560) ที่พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภิญญา สายศิริสุข (2561) ที่พบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางในการควบคุมการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้การปฏิบัติงานในอนาคตเกิดความเสียหายน้อยที่สุด โดยมีการกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการบริหารความเสี่ยงให้อยู่ระดับที่ยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็น

สำคัญ สามารถประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ จุมพล อินทรศร (2561) ที่พบว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อรพิน อิมร์ตัน และ สุทธิวรรณ ตันติธนาวงศ์ (2562) ที่พบว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีกระบวนการรับรู้และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครที่ต่างกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความเข้าใจภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาค่อนข้างสูง เนื่องมาจากครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีโดยส่วนมากผ่านการศึกษาในด้านการบริหารการศึกษา จึงทำให้เข้าใจลักษณะการทำงานและคุณลักษณะของภาวะผู้นำแตกต่างจากครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ที่พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ธัญชนก บุญทอง, อโนทัย ประสาน และสุภาพ เต็มรัตน์ (2560) ที่พบว่า ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ พวงเพ็ญ เขียวเสน, ไมตรี จันทร์ และสมพร ญาณสูตร (2561) ที่พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ พระภาณุวัฒน์ สุวัฒน์, พระมหาศักดิ์ดา สิริเมธี, พระมหาอภิรักษ์ นันทภาณี และพระมหาอนุชิต อนันตเมธี (2561) ที่พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะมองที่เป้าหมายของความสำเร็จมากกว่าสิ่งอื่น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ใช้อำนาจตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว ส่วนครูมองว่าผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขาดการรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ขาดการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้กับครู จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ภาณุมาศ สุขไมตรี (2557) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของผู้บริหาร ครูและกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ จิรัฏฐ์ ไพสิฐสกุลเกต และยีนยง ไทยใจดี (2560) ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ธัญชนก บุญทอง และคนอื่น ๆ (2560) ที่พบว่า ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กส่วนมากเป็นผู้บริหารที่มีอายุน้อย สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว ยอมรับคำติชมจากครูหรือผู้มีประสบการณ์ และสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้กับครูได้ ซึ่งแตกต่างกับผู้บริหาร

สถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนมากเป็นผู้บริหารที่มีอายุค่อนข้างมากหรือใกล้เกษียณอายุราชการ อาจไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ขาดความกระตือรือร้นในการบริหาร ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ พรพิมล อินทรรักษา, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ และสุเวศ กลับลศรี (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมโดยการให้รางวัลและผลตอบแทนต่าง ๆ แก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมองค์กร สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลาย เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร และจัดกิจกรรมหรือโครงการที่สนับสนุนให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ใหม่อย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำพร้อมสนับสนุน และส่งเสริมบุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่มีประโยชน์ต่อการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่

### เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพมหานคร. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569)*. ผู้แต่ง.
- จิรัฐ ไพสิฐสกุลเกตุ และยีนยง ไทยใจดี. (2560). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 11(2), 43-52.
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จุมพล อินทรศร. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร กับการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อดิจิทัลที่เป็นสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธัญชนก บุญทอง, อโนทัย ประสาน และสุภาพ เต็มรัตน์. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *รมยสาร*, 15(2), 159-169.

- เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปวีณา กันถิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประจักษ์บุรี เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรพิมล อินทรรักษา, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูริย์ และสุเวช กลัปศรี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3), 115-129.
- พระภานุวัฒน์ สุวัฒน์โณ, พระมหาศกดิ์ดีดา สิริเมธี, พระมหาอภิรักษ์ นันทภาณี และพระมหาอนุชิต อนันตเมธี. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 3(2), 17-30.
- พวงเพ็ญ เขียวเสน, ไมตรี จันทรา และสมพร ญาณสุตร. (2561). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วารสารนาครบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 11(2), 72-80.
- ภาณุมาศ สุขไมตรี. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญญาภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2). ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประจักษ์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุจิตรา หนุงาม, อัจฉรา นิยมภา และสุชาดา นันทะไชย. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ประจำปี พ.ศ. 2563 (หน้า 1729-1738). มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2563). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (พิมพ์ครั้งที่ 2). ผู้แต่ง.
- อรพิน อิมรัตน์ และสุทธิวรรณ ตันติจรนาวงศ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3. ใน การประชุมเสวนาผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9 (หน้า 300-312). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1932). A technique for measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-55.

## ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

วิชญ์ วิชญปัญญากุล<sup>1</sup>

วันที่รับบทความ: 16 ตุลาคม 2566

วันแก้ไขบทความ: 24 พฤศจิกายน 2566

วันที่ตอบรับบทความ: 28 พฤศจิกายน 2566

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และเปรียบเทียบระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษา และตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (3) ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา; ศตวรรษที่ 21; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

**ประเภทบทความ:** บทความวิจัย

<sup>1</sup>โรงเรียนธัญบุรี

ตำบลประชาธิปไตย อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12130, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: wit.panyakul@gmail.com

## The 21st Century Skills of School Administrators According to the Teachers' Opinions in Piyamit Cluster Under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani

Wit Witchayapanyakul<sup>1</sup>

Received: October 16, 2023

Revised: November 24, 2023

Accepted: November 28, 2023

### Abstract

This research article aims to study the levels of the 21st century skills of school administrators according to the teachers' opinions in Piyamit Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani and to compare of the levels of the 21st century skills of school administrators according to the teachers' opinions in Piyamit Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani, based on education levels, positions and school sizes. The samples used in the research were 217 teachers. 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 0.988. The statistics used in the data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffe's comparison test. Findings are as follows: (1) The levels of the 21st century skills of school administrators according to the teachers' opinions in Piyamit Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani, in overall and each aspect were at a high level. (2) Teachers with different educational levels and positions had no significant different opinions on the 21st century skills of school administrators in Piyamit Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani, both by overall and each aspect. (3) Teachers from different school sizes had different opinions on the 21st century skills of school administrators in Piyamit Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani, by overall and each aspect at the statistically significant level of .05.

**Keywords:** Skills of School Administrators; 21st Century; Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani

**Type of Article:** Research Article

---

<sup>1</sup>Thanyaburi School

Prachathipat, Thanyaburi, Pathum Thani 12130, Thailand

Corresponding Author Email: wit.panyakul@gmail.com

## บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ในศตวรรษที่ 21 ยุคที่สังคมไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและดิจิทัล การพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ล้ำสมัย การสื่อสารและการส่งข้อมูลสารสนเทศ ล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม การศึกษา วิทยาศาสตร์ สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (กณิษฐา ทองสมุทร, 2561, หน้า 18) การที่จะพัฒนาคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะส่งผลให้ประเทศเกิดการพัฒนาด้านชีวิตสูงสุดได้ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการศึกษา (นริศสรา บุญสะอาด, 2563, หน้า 2) ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่กำหนดให้รัฐมียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน (สุนันทา พันธรัักษ์พงษ์, 2564) ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พุทธศักราช 2560 ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ พุทธศักราช 2561-2580 โดยมีวิสัยทัศน์คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 65) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560-2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีระบบการผลิตครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล ตลอดจนได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 6-7)

ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ จึงต้องมีความสามารถในการพัฒนาทักษะของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาในยุคที่ระบบการศึกษาต้องมีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริง จัดเป็นความท้าทายด้านการบริการและจัดการการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมกับชีวิตในศตวรรษที่ 21 ตามกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง (สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์ และวิจิต แสงสว่าง, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการใช้ทักษะของตน เป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไป (ไกรสร เจียมทอง, 2561, หน้า 48)

ดังนั้น การบริหารจัดการโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายสู่ความสำเร็จนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ อีกทั้งต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกคนมีทักษะการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งโรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีจำนวน 5 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนจะมีลักษณะการบริหารจัดการในบริบทที่แตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา โดยมุ่งตอบสนองต่อพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีในการเสริมสร้าง และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีใช้เป็นกรอบการดำเนินงานและบริหารจัดการศึกษาในระยะ 3 ปี ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่ความสำเร็จไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ.

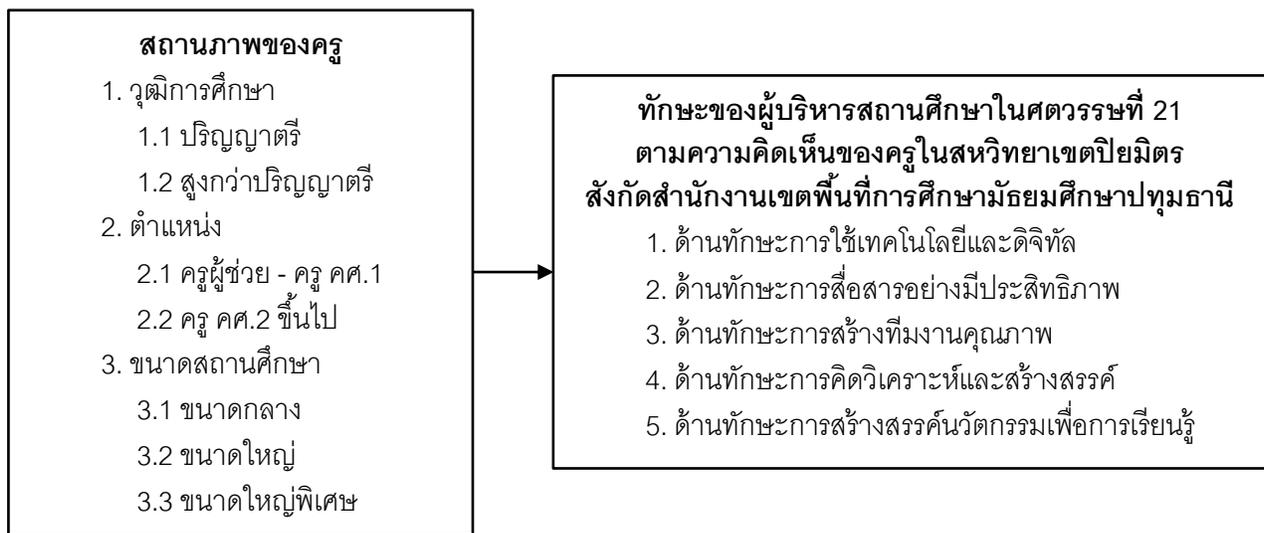
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จึงทำให้ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนมีความสนใจและต้องการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา ชุมชน วงการการศึกษา การพัฒนาประเทศให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

### กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของผู้ที่ได้ทำการวิจัยไว้แล้ว สรุปได้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล (2) ด้านทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้านทักษะการสร้างทีมงานคุณภาพ (4) ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ และ (5) ด้านทักษะการสร้างสรรคนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้มีสมมุติฐานว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน จากการวิจัยของ สุนันทา พันธรักษ์พงษ์ (2564) ที่พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และกณิษฐา ทองสมุทร (2561), ประภัสสร สุขสวัสดิ์ (2560), อนิรุทธิ์ อมรแก้ว และสุทธิวรรณ ตันศิริจนาวงศ์ (2562) ที่พบว่า สถานภาพของครูที่ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วยการสังเคราะห์จากแนวคิดของผู้ที่ได้ทำการศึกษาริวิจัยไว้แล้ว แล้วสรุปได้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และศึกษาความคิดเห็นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสถานการณ์ภาพของครูที่แตกต่างกัน

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion and Morrison, (2018) จำนวน 217 คน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2561, หน้า 156) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

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

4.2 ข้อมูลระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู ในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่ง โดยการทดสอบค่าที ( $t$ -test) แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบ  $F$ -test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' s Post hoc comparisons method)

สถิติที่ใช้นำการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที ( $t$ -test) แบบ Independent และโดยการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s Post hoc comparisons method)

## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก

ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ด้านทักษะการสร้างสรรคนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ ด้านทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ และด้านทักษะการสร้างทีมงานคุณภาพ

2. เปรียบเทียบระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถพัฒนาทักษะของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถบริหารและจัดการการศึกษาเพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมกับการใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 ตามกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นทั้งยังตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการใช้ทักษะของตน เป็นผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ ยังสามารถพัฒนาองค์ความรู้ให้เข้าใจถึงวิธีการและแนวทางในการพัฒนาการสอนงานให้ครูผู้สอนได้อย่างถูกต้องตรงตามลักษณะงาน มีการวางแผนและมาตรการรองรับในการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สอดคล้องกับ สุรนันทา พันธรักษ์พงษ์ (2564) ที่พบว่า ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ไกรศร เจียมทอง (2561) ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นของประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับ กณิษฐา ทองสมุทร (2561) ที่พบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ปัทมพร พงษ์เพชร (2561) ที่พบว่า ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีและดิจิทัล และสอดคล้องกับ ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562) ที่พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการสื่อสาร และทักษะการกระตุ้นใจ

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาปทุมธานี มีความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร สามารถประยุกต์และบริหารงานตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ ประภัสสร สุขสวัสดิ์ (2560) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ เนื่องภา (2562) ที่พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีเทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ นอกจากนี้ ยังมีเทคนิคการสั่งการ การมอบหมายงาน การประเมินการสนองงาน รวมทั้งเทคนิควิธีการในการปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ เทคนิคในการใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว และมีเทคนิคในการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับ กณิษฐา ทองสมุทร (2561) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูผู้สอนพัฒนาตนเอง และมีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับ และวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประกันคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับ ไกรสร เจียมทอง (2561) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางมีทรัพยากรครูและบุคลากรน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ แต่มีการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 กลุ่มบริหาร ได้แก่ กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารทั่วไป เช่นเดียวกัน ซึ่งทั้ง 4 กลุ่มบริหารเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนององภารกิจของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งกำกับติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนั้น ความรู้ ทักษะวิชาชีพ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการปฏิบัติตนของผู้บริหารจึงมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ อนิรุทธิ อมรแก้ว และสุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ (2559) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

1. ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเข้าถึงการระบุทางเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบริหารจัดการการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลให้มากขึ้น

2. ด้านทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารได้ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียนอื่น ๆ อีกทั้งยังควรสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร เป็นศูนย์รวมใจขององค์กรนั้น ๆ รวมถึงทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านทักษะการสร้างทีมงานคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับทีมงานหรือผู้ร่วมงาน บริหารจัดการ และเป็นผู้อนุญาตความสะอาด สนับสนุนการทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ รวมถึงควรรับฟังความคิดเห็น การแสดงทัศนะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมงานเสมอ ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหา ใช้เหตุผลอย่างมีประสิทธิภาพทั้งเหตุผลในเชิงนิรนัยและเหตุผลเชิงอุปนัยได้เหมาะสมตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และควรใช้วิธีคิดเชิงระบบที่สามารถคิดวิเคราะห์จากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้

5. ด้านทักษะการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมเพื่อ การเรียนรู้ให้กับครู บุคลากร ผู้เรียน และชุมชน และควรสร้างวิถีปฏิบัติให้เป็นโอกาสส่งผลต่อการเรียนรู้ อีกทั้งควรเข้าใจถึงวิธีการ สร้างสรรคณ์นวัตกรรมที่ต้องใช้เวลาและควรนำเอาข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง

### เอกสารอ้างอิง

- กณิษฐา ทองสมุทร. (2561). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นริศสรดา บุญสะอาด. (2563). ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ประภัสสร สุขสวัสดิ์. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาศูนย์เครือข่าย ลุ่มน้ำพอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัทมพร พงษ์เพชร. (2561). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุนันทา พันธรักษ์พงษ์. (2564). สภาพและแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุรศักดิ์ เนืองภา. (2562). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวัฒน์ ภูเกียรติกาญจน์ และวิจิต แสงสว่าง. (2564). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10(3), 68-80.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาสู่การนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา*. ผู้แต่ง.
- อนิรุทธิ์ อมรแก้ว และสุทธิวรรณ ตันติรจนางศ์. (2562). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี. ใน *การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9* (หน้า 432-444). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2561). *การวิจัยทางการศึกษาแนวคิดและการประยุกต์ใช้*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

## การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

อภิญญา จันทิมพ์<sup>1</sup>

วันที่รับบทความ: 20 ตุลาคม 2566

วันแก้ไขบทความ: 24 พฤศจิกายน 2566

วันที่ตอบรับบทความ: 28 พฤศจิกายน 2566

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ; การบริหารสถานศึกษา; โรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์;  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

**ประเภทบทความ:** บทความวิจัย

<sup>1</sup>โรงเรียนพระยาประเสริฐสุนทราศรัย (กระจ่าง สิงหเสนี)  
แขวงพลับพลา เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร 10310, ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: apinyajuntamin@gmail.com

## A Study of Teachers' Satisfaction Toward School Administration in Rattanakosin Group Schools Under Bangkok Primary Education Service Area Office

Apinya Juntamin<sup>1</sup>

Received: October 20, 2023

Revised: November 24, 2023

Accepted: November 28, 2023

### Abstract

This research article aims to study teachers' satisfaction toward school administration in Rattanakosin group schools under Bangkok Primary Education Service Area Office and to compare teachers' satisfaction toward school administration in Rattanakosin group schools under Bangkok Primary Education Service Area Office. Classified by education level, experience, and size of school. The samples used in the research 278 teachers. The instrument used to collect the data was a 5-point rating scale questionnaire. The discrimination was 0.80-1.00, and the reliability was 0.97. The statistics used in the data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffe' s comparison test. Findings are as follows: (1) The level of teacher's satisfaction toward school administration in Rattanakosin group schools under Bangkok Primary Education Service Area Office were at a high level, as a whole aspect. (2) Teacher with different level of education, different level of experience, and different level size of school there were on teacher's satisfaction toward school administration in Rattanakosin group schools under Bangkok Primary Education Service Area Office. Overall and each aspect were significant difference at the .05 level.

**Keywords:** Satisfaction; School Administration; Rattanakosin Group Schools;  
Bangkok Primary Education Service Area Office

**Type of Article:** Research Article

---

<sup>1</sup>Prayaprasert School

Phlabphla, Wang Thonglang, Bangkok 10310, Thailand

Corresponding Author Email: apinyajuntamin@gmail.com

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และในกระบวนการจัดการเรียนรู้นั้นให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 8-9) ดังนั้น การบริหารงานของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอน รูปแบบการสอน และบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเล็งเห็นความสำคัญของงานทั้ง 4 ด้าน เพราะมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยปรับปรุงบทบาทหน้าที่ของครูให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนและการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการเรียนการสอน หากมีความพึงพอใจในตัวผู้บริหารอยู่ในระดับที่ไม่มากพอ อาจส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบการสอนที่สะท้อนไปยังตัวผู้เรียน นอกจากนี้ยังส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากครูผู้สอนทำหน้าที่ปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เรียน ความพึงพอใจของครูผู้สอนจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นการบริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบการจัดการเรียนการสอน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและนโยบายของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนและครูผู้สอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การสำรวจความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้วิจัยค้นพบว่า การบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูผู้สอนมากน้อยเพียงใด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาและประโยชน์สูงสุด ผลการวิจัยที่ได้จากความคิดเห็นของครูต่อการบริหารสถานศึกษาโดยตรงจะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและจัดรูปแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

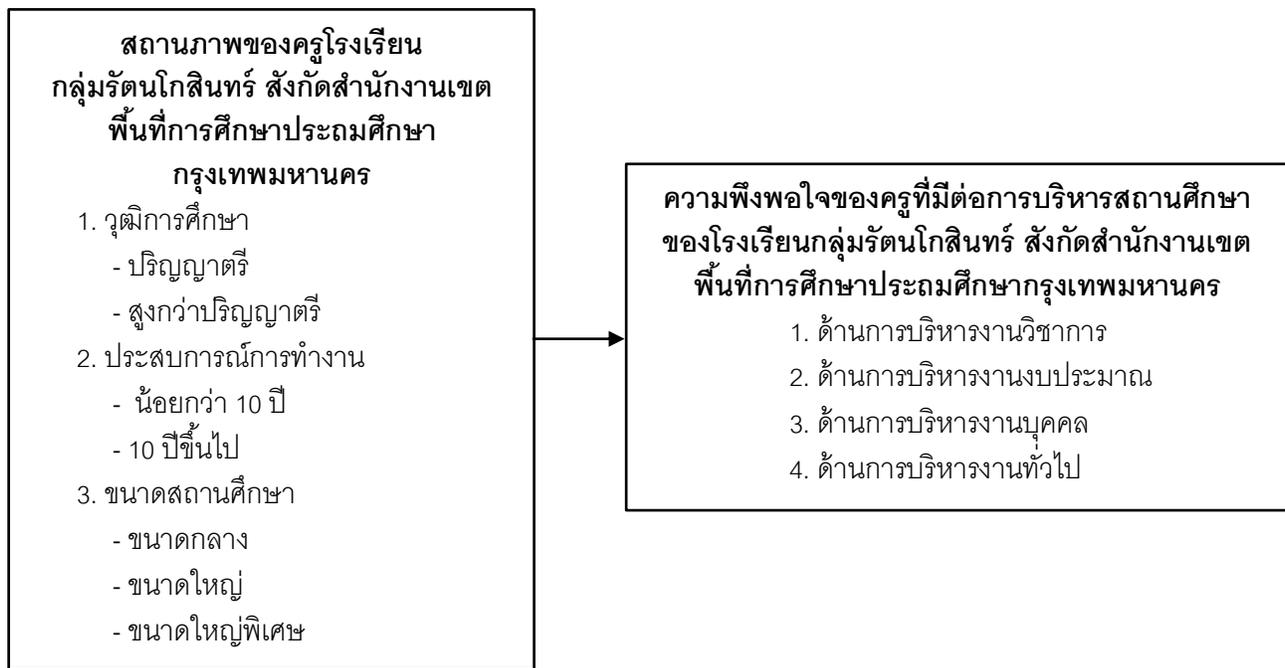
ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารุงเทพมหานคร ซึ่งถือว่ามีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา โดยมุ่งหวังที่จะนำผลการศึกษามาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนางานบุคคลไปใช้ให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา ให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและจะได้เป็นการพัฒนาการจัดการศึกษาชาติต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

### กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป มีสมมุติฐานว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างมีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ทั้งนี้ จากการวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ใจไว (2559) ที่พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการวิจัยของ ขวัญหทัย นุพรม (2560), บุษราศ ศรีประภา (2562), ลัดดาวัลย์ ใจไว (2559) ที่พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีความพึงพอใจต่างกัน ดังนั้น จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีการบริหารงานบุคคลด้วยการสังเคราะห์จากแนวคิดของผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้แล้ว แล้วสรุปได้แนวทางการบริหารสถานศึกษา และศึกษาความพึงพอใจจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสถานภาพของครูที่แตกต่างกัน

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.8-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion and Morrison, (2018) จำนวน 278 คน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (stratified random sampling)

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

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

4.2 ข้อมูลครูที่มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายชื่อและรายด้านโดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 121) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานด้วยการทดสอบ *t*-test แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้วยการทดสอบ *F*-test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

4.5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร นำมาจัดทำกลุ่มของคำตอบแล้วเสนอผลการวิเคราะห์เชิงบรรยาย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติพื้นฐานได้แก่การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการทดสอบ *t*-test แบบ Independent และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบ *F*-test เมื่อพบความแตกต่างให้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 1)

**ตาราง 1**

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 278)

การบริหารสถานศึกษา	ระดับความพึงพอใจของครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.88	0.57	มาก
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.92	0.46	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.86	0.57	มาก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.88	0.56	มาก
รวม	3.89	0.46	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $SD = 0.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $SD = 0.46$ ) ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.57$ ) ด้านการบริหารงานทั่วไป ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.56$ ) และด้านการบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 3.86$ ,  $SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนโรงเรียนบริการเกี่ยวกับด้านการเงินอย่างรวดเร็วทันต่อเวลาและเหตุการณ์ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนจัดวางแผนเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณและระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา

1.2 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน ส่วนลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถทางวิชาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนดำเนินการและบริการเกี่ยวกับงานด้านธุรการและสารบรรณในระบบที่ทันสมัย โรงเรียนมีระบบจัดเก็บหลักฐานเอกสารที่สะดวกต่อการสืบค้นใช้งานของผู้เกี่ยวข้อง ส่วนลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนกำหนดและดำเนินงานด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและผู้ปกครอง

1.4 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมุ่งเน้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องและโรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมอบหมายบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

## ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา		ประสบการณ์การทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	Sig.	t	Sig.	F	Sig.
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	-4.081*	.000	-3.330*	.001	6.165*	.002
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	-2.289*	.023	-2.269*	.024	3.905*	.021
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	-2.744*	.007	-2.055*	.041	1.748	.176
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	-2.024*	.044	-2.620*	.009	3.414*	.034
รวม	-3.351*	.001	-3.022*	.003	4.940*	.008

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมุ่งเน้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องและโรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมอบหมายบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ ใจไว (2559) ที่พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่

ในระดับมาก และสอดคล้องกับ หนึ่งฤทัย ศรีประสม (2560) ที่พบว่า ความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารด้านการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียน โรงเรียนบริการเกี่ยวกับด้านการเงินอย่างรวดเร็วทันต่อเวลาและเหตุการณ์ มีการบริหารจัดการวางแผนเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณและระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ พลศิลาปี แคล้วคลาด (2560) ที่พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อาทิตย์ กุ้ยสาคร (2561) ที่พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายในการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถทางวิชาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ บุษราวี ศรีประภา (2562) ที่พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ดร.ณรรณ สุวลักษณ์ (2559) ที่พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายในการบริหารสถานศึกษาดำเนินการและบริการเกี่ยวกับงานด้านธุรการและสารบรรณในระบบที่ทันสมัย มีระบบจัดเก็บหลักฐานเอกสารที่สะดวกต่อการสืบค้นใช้งานของผู้เกี่ยวข้อง กำหนดและดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับ กীরติคุณ มินทร (2564) ที่พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จิรนนท์ เทศารินทร์ (2559) ที่พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมุ่งเน้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร จัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากนี้ยังมอบหมายบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ บุษราวี ศรีประภา (2562) ที่พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการศึกษาค้นคว้า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะมีกระบวนการบริหารงานและนโยบายในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมต่อครูในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน โดยที่วุฒิมัธยมศึกษาของครูเป็นส่วนหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดนโยบาย

ในการบริหารสถานศึกษา จึงทำให้ความพึงพอใจของครูในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ลัดดาวลัย ใจไว (2559) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ขวัญหทัย นุพรม (2560) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามกรอบนโยบายจากต้นสังกัด การปรับเปลี่ยนนโยบายต่าง ๆ ในแต่ละปีสำหรับครูผู้สอน ผลลัพธ์ที่สะท้อนไปสู่ครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การทำงานอาจจะแตกต่างกัน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ พัชณวีริญ พงษ์พัฒนปรีชา (2560) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ สไบทอง สิงห์ฉลาด (2560) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ขนาดสถานศึกษาต่างกัน ได้รับแนวคิดหลักการบริหารจัดการศึกษาตามนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งในการบริหารสถานศึกษาย่อมมีความแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละขนาดสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลางผู้บริหารมีความพยายามในการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรตามบริบทของสถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษผู้บริหารมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานมีการดำเนินการต่าง ๆ ที่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาจากนโยบายของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันจึงมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ บุชราศ ศรีประภา (2562) ที่พบว่า ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ คอติเยาะ ยูโซ๊ะ (2555) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียนอย่างเหมาะสม ควรจัดบรรยากาศการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และลำดับสุดท้าย คือ ควรส่งเสริมให้ครูใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดตั้งให้มีคณะกรรมการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลรายงานการใช้งบประมาณ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้พอเพียงต่อการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน และลำดับสุดท้าย คือ ควรสนับสนุนการจัดหาทุนการศึกษาเพื่อช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสม
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพให้แก่ครูในสถานศึกษา และควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูในสถานศึกษาอย่างหลากหลายรูปแบบ
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และควรจัดกิจกรรมส่งเสริมประสบการณ์ ให้กับนักเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ผู้แต่ง.
- กิริติคุณ มินทร. (2564). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. การศึกษานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ขวัญหทัย นุพรม. (2560). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. การศึกษานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- คอตีเยาะ ยูไซ๊ะ. (2555). *ความพึงพอใจของครูต่อสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- จิรนนท์ เทศารินทร์. (2559). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. การศึกษานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ดร.ณรรณ สุวณิช. (2559). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. การศึกษานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- บุษราตรี ศรีประภา. (2562). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พลศิลป์ แคล้วคลาด. (2560). *ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดกรุงเทพมหานคร. การศึกษานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- พัชณวีรวิญ พงษ์พัฒน์ปรีชา. (2560). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านบางกะปิ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. การศึกษานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

- ลัดดาวัลย์ ใจไว. (2559). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สไบทอง สิงห์ฉลาด. (2560). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- หนึ่งฤทัย ศรีประสม. (2560). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนปู้เจ้าสมิงพราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาทิตย์ กุ้ยสาคร. (2561). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนหลักเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

## กลยุทธ์การสื่อสารของนักรการเมืองท้องถิ่น: กรณีศึกษา ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

พระมหาสิทธิพงษ์ อินทรแสง<sup>1</sup>

วันที่รับบทความ: 23 กันยายน 2566

วันแก้ไขบทความ: 24 พฤศจิกายน 2566

วันที่ตอบรับบทความ: 28 พฤศจิกายน 2566

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ใช้เลือกกลยุทธ์การสื่อสาร แรงจูงใจในการเลือกกลยุทธ์การสื่อสาร อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้กลยุทธ์การสื่อสารต่อการทำงานทางด้านการเมือง และกลยุทธ์การสื่อสารของนักรการเมืองท้องถิ่น ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกนักรการเมืองท้องถิ่น จำนวน 15 คน และประชาชนในท้องถิ่น จำนวน 15 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยที่ใช้ในการเลือกกลยุทธ์การสื่อสารของนักรการเมืองท้องถิ่น มาจากปัจจัย 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านผู้ส่งสาร ปัจจัยด้านสาร ปัจจัยด้านช่องทางการสื่อสาร ปัจจัยด้านผู้รับสาร (2) แรงจูงใจในการเลือกกลยุทธ์การสื่อสารของนักรการเมือง เกิดจากแรงจูงใจ 3 ประเภท คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (3) อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้กลยุทธ์การสื่อสารต่อการทำงานด้านการเมืองของนักรการเมืองท้องถิ่น มาจากอุปสรรค 4 ด้าน คือ อุปสรรคด้านผู้ส่งสาร อุปสรรคด้านสาร อุปสรรคด้านช่องทางการสื่อสาร อุปสรรคด้านผู้รับสาร และ (4) กลยุทธ์การสื่อสารที่นักรการเมืองท้องถิ่นใช้ในการติดต่อสื่อสารกับประชาชน โดยส่วนใหญ่ใช้อยู่ 5 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ กลยุทธ์การสื่อสารการประชาสัมพันธ์ กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อแก้ไขความขัดแย้ง กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างสุขภาวะ

**คำสำคัญ:** กลยุทธ์การสื่อสาร; การสื่อสารทางการเมือง; นักรการเมืองท้องถิ่น; ตำบลบางเสาธง

**ประเภทบทความ:** บทความวิจัย

<sup>1</sup> อดีตนายก

ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ 10570, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: sitthiphong12.08.2521@gmail.com

## Communication Strategies of Local Politicians: A Case Study of Bang Sao Thong Subdistrict, Bang Sao Thong District, Samut Prakan Province

Phramaha Sitthiphong Intarasang<sup>1</sup>

Received: September 23, 2023

Revised: November 24, 2023

Accepted: November 28, 2023

### Abstract

This research article aims to study the factors used in choosing communication strategies, the motivations for choosing communication strategies, the obstacles that arise from using communication strategies in political work, and the communication strategies of local politicians in Bang Sao Thong subdistrict, Bang Sao Thong district, Samut Prakan province. The researchers used the qualitative research and collecting data through documentary research and in-depth interviews with 15 local politicians and 15 local citizens. Data were analyzed using content analysis techniques. Findings are as follows: (1) The Factors used in selecting communication strategies of local politicians include 4 factors: Sender, message, channel, receiver. (2) Politicians' motivations for choosing communication strategies arise from three types of motivation: Achievement motivation, affiliation motivation, and power motivation. (3) Obstacles arising from the use of communication strategies in the political work of local politicians come from 4 obstacles: Sender, message, channel, receiver. (4) Communication strategies that local politicians use to communicate with the public, which mostly include 5 strategies: Participation strategies, knowledge management strategies, public relations strategies, conflict resolution strategies, and health-building strategies.

**Keywords:** Communication Strategies; Political Communication; Local Politicians; Bang Sao Thong Subdistrict

**Type of Article:** Research Article

---

<sup>1</sup>Wat Sao Thong Nok

Bang Sao Thong, Samut Prakan 10570, Thailand

Corresponding Author Email: sitthiphong12.08.2521@gmail.com

## บทนำ

การสื่อสารถือว่าเป็นพื้นฐานของศาสตร์ต่าง ๆ โดยเฉพาะการสื่อสารทางการเมือง จำเป็นต้องใช้การสื่อสารเป็นสื่อในการโน้มน้าวให้ประชาชนตัดสินใจเลือกตนเพื่อเข้าไปบริหารประเทศ และเป็นสื่อในการถ่ายทอดนโยบายจากรัฐไปสู่ประชาชน ดังนั้น การสื่อสารทางการเมืองจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการตัดสินใจของประชาชนอย่างกว้างขวางด้วยเหตุนี้ การเมืองจึงเป็นเรื่องที่ไม่อาจแยกออกจากการสื่อสารได้ หากปราศจากการสื่อสารแล้วฝ่ายการเมืองก็ไม่สามารถได้รับการตอบสนองและรับการสนับสนุนจากภาคประชาชน เพราะกระบวนการสื่อสารทางการเมืองเป็นกระบวนการที่สำคัญในทุกขั้นตอนทางการเมืองนั่นเอง (นันทนา นันทวโรภาส, 2558) เมื่อการสื่อสารทางการเมืองเป็นเรื่องที่มีความสำคัญจึงทำให้การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดระหว่างนักการเมืองท้องถิ่นกับประชาชนในท้องถิ่นนั้นเช่นกัน เนื่องจากนักการเมืองท้องถิ่นเป็นบุคคลสำคัญกลุ่มหนึ่งที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชน ไม่ว่าจะทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสาธารณสุข อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องและใกล้ชิดกับประชาชน จึงสามารถเข้าใจสภาพชุมชนได้อย่างแท้จริงและสามารถพัฒนาชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง (ชูศักดิ์ ชูช่วย, 2533) ทั้งนี้ ตำบลบางเสาธง เป็นตำบลหนึ่งในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีพื้นที่ที่ไม่ใหญ่โตมากนัก ประชาชนอาศัยอยู่กันเป็นจำนวนมาก มีระบบเศรษฐกิจที่พัฒนา ระบบการศึกษา ระบบบริการสาธารณสุข และระบบคมนาคมขนส่งสะดวกสบาย เพราะเป็นตำบลหนึ่งที่อยู่ใกล้กับสนามบินสุวรรณภูมิและมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ โดยมีการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย เทศบาลตำบลบางเสาธง และองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ว่ามีปัจจัยที่ใช้เลือกกลยุทธ์การสื่อสารและแรงจูงใจในการเลือกกลยุทธ์การสื่อสารอะไรบ้าง รวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้กลยุทธ์การสื่อสารต่อการทำงานด้านการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นว่ามีอุปสรรคอะไรบ้าง และกลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่นที่นักการเมืองท้องถิ่นใช้ในการติดต่อสื่อสารกับประชาชนในท้องถิ่นโดยส่วนใหญ่มีกลยุทธ์อะไรบ้าง ที่ทำให้ประชาชนเข้าใจเป้าหมายในการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น และทำให้การสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ใช้เลือกกลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเลือกกลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้กลยุทธ์การสื่อสารต่อการทำงานด้านการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อศึกษากลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

## กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษากลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น: กรณีศึกษาตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การสื่อสารทางการเมือง ปัจจัยที่ใช้เลือกกลยุทธ์การสื่อสาร แรงจูงใจในการเลือกกลยุทธ์การสื่อสาร และอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้กลยุทธ์การสื่อสาร ดังนี้ (1) ทฤษฎีการสื่อสารทางการเมืองของ Berlo (1960) ที่ได้อธิบายสิ่งที่เป็นเหตุผลหรือปัจจัยที่ใช้เลือกกลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยผู้ส่งสาร ปัจจัยด้านสาร ปัจจัยด้านช่องทางการสื่อสาร และปัจจัยด้านผู้รับสาร และอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้กลยุทธ์การสื่อสารต่อการทำงานด้านการเมือง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ อุปสรรคด้านผู้ส่งสาร อุปสรรคด้านสาร อุปสรรคด้านช่องทางการสื่อสาร และอุปสรรคด้านผู้รับสาร (2) ทฤษฎีกลยุทธ์การ

สื่อสารทางการเมือง ซึ่งเป็นวิธีการที่มีลักษณะแยกย่อยหรือมีความพิเศษในการสื่อสารที่นักการเมืองท้องถิ่นใช้สื่อสารกับประชาชน แบ่งออกเป็น 5 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม เป็นการบูรณาการเพื่อการสร้างให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชุมชนของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพื่อจะช่วยให้ชาวบ้านริเริ่มโครงการต่าง ๆ ที่จะช่วยพัฒนาชุมชนของตนเองได้ (อมรรักษ์ เจริญโชติธรรม, 2559) กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อจัดการความรู้ เป็นการมุ่งถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสมาชิกและเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิก (เสาวณี ชินนาหลง, 2559) กลยุทธ์การสื่อสารการประชาสัมพันธ์ เป็นการใช้ประโยชน์จากงานประชาสัมพันธ์เพื่อตอบรับกับสถานการณ์หรือบริบทความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เข้ามามีผลกระทบต่อชุมชนและเพื่อให้ชุมชนสามารถบริหารจัดการตอบรับกับสถานการณ์นั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสม (บุษบา สุทธิธร, 2559) กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อแก้ไขความขัดแย้ง เป็นการทำให้การสื่อสารเกิดขึ้นระหว่างคู่ความขัดแย้ง เพราะการสื่อสารเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้คู่ขัดแย้งสามารถเผชิญหน้า แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือหาทางออกร่วมกัน (ภัทรา บุรารักษ์, 2559) และกลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างสุขภาวะ เป็นการบริหารจัดการสุขภาวะที่เน้นการรักษาพยาบาลความเจ็บป่วยทั้งร่างกายและจิตใจให้กับคนในชุมชน (ณัฐวิภา สินสุวรรณ, 2559) (3) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1985) ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นหรือความต้องการที่ทำให้เกิดการเลือกกลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ศึกษาทฤษฎีการตัดสินใจ ที่ได้นำมาใช้ในการอธิบายปัจจัยที่ใช้เลือกกลยุทธ์การสื่อสาร และแรงจูงใจในการเลือกใช้กลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น เนื่องจากการตัดสินใจเป็นกระบวนการพิจารณาเลือกสรรทางเลือกที่ดีที่สุด และเหมาะสมที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง เพื่อนำมาปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลเสียหายน้อยที่สุด สิทธิพันธ์ พุทธหนู (2553) ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) จำนวน 30 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ดังนี้
  - (1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง จำนวน 1 คน และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง จำนวน 4 คน
  - (2) นายกเทศมนตรีตำบลบางเสาธง จำนวน 1 คน และสมาชิกเทศบาลตำบลบางเสาธง จำนวน 4 คน (3) กำนัน จำนวน 1 คน และผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4, หมู่ที่ 5, หมู่ที่ 6, หมู่ที่ 17 รวมจำนวน 4 คน และ (4) ประชาชนในเขตท้องที่หมู่ที่ 4, หมู่ที่ 5, หมู่ที่ 6 หมู่ละ 5 คน รวมจำนวน 15 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) ที่มีโครงสร้างข้อคำถามมาจากวัตถุประสงค์การวิจัยแต่ละข้อที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น คือ ปัจจัยที่ใช้เลือกกลยุทธ์การสื่อสาร แรงจูงใจในการเลือกกลยุทธ์การสื่อสาร อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้กลยุทธ์การสื่อสาร และกลยุทธ์การสื่อสารทางการเมือง
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ด้วยวิธีการจดบันทึกและขออนุญาตบันทึกเสียงสัมภาษณ์
5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก มาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ ความเชื่อถือได้ จัดหมวดหมู่แยกประเภท และสรุปข้อค้นพบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

## ผลการวิจัย

การศึกษากลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น: กรณีศึกษาตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ใช้การเลือกกลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น พบว่า มาจากปัจจัย 4 ด้าน คือ ด้านผู้ส่งสาร ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร ความรู้ งบประมาณ และความสะดวกความพร้อม ด้านสาร ได้แก่ ความเหมาะสมกับเนื้อหา เป้าหมายของการสื่อสารและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ด้านช่องทางการสื่อสาร ได้แก่ สื่อที่สร้างความจดจำที่ดี ข้อดีข้อเสียของสื่อ ช่องทางการสื่อสารต้องมีประสิทธิภาพ ด้านผู้รับสาร ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร ทศนคติและระดับการศึกษาของกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งจากการสัมภาษณ์ปัจจัยสำคัญที่ใช้เลือกกลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น พบว่า ใช้ปัจจัยด้านผู้ส่งสาร สำหรับประชาชนใช้ปัจจัยด้านช่องทางการสื่อสาร
2. แรงจูงใจในการเลือกกลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น พบว่า เกิดจากแรงจูงใจ 3 ประเภท คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ มีความรับผิดชอบสูง ความพยายามสูง เต็มใจทำงาน และกำหนดเป้าหมายชัดเจน ทำงานมีการวางแผน แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ได้แก่ ต้องการมิตรภาพ การมีส่วนร่วมในสังคม และมีความสร้างสัมพันธ์กับคนอื่น แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ได้แก่ ต้องการขอบเขตนานคนอื่น ต้องการแสวงหาชื่อเสียง และต้องการให้เขายกย่อง อีกทั้งจากการสัมภาษณ์แรงจูงใจที่สำคัญที่ใช้ในการเลือกกลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น พบว่า ใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สำหรับประชาชนแล้วใช้แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
3. อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้กลยุทธ์การสื่อสาร ต่อการทำงานด้านการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น พบว่า มาจากอุปสรรค 4 ด้าน คือ อุปสรรคด้านผู้ส่งสาร ได้แก่ การไม่สามารถสื่อสารให้ทุกกลุ่มเข้าใจได้ การตั้งเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน ขาดการวางแผน และผู้ส่งสารขาดกลวิธีในการถ่ายทอดหรือการนำเสนอที่ดี อุปสรรคด้านสาร ได้แก่ สื่อสารไม่เหมาะสมกับช่วงเวลา การบิดเบือนความหมาย และข่าวสารไม่มีคุณภาพชัดเจน อุปสรรคด้านช่องทางการสื่อสาร ได้แก่ ช่องทางการสื่อสาร/วิธีการสื่อสารไม่เหมาะสม และคุณภาพของการใช้ช่องทางการสื่อสาร อุปสรรคด้านผู้รับสาร ได้แก่ ผู้รับสารมีทัศนคติ

ที่ไม่ดี ขาดความรู้ การตั้งความคาดหวังไว้สูงเกินไป อีกทั้งจากการสัมภาษณ์อุปสรรคที่สำคัญที่เกิดขึ้นจากการใช้กลยุทธ์การสื่อสารต่อการทำงานด้านการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น พบว่า อุปสรรคด้านผู้ส่งสารและผู้รับสาร สำหรับประชาชนเป็นอุปสรรคด้านผู้ส่งสาร

4. กลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น พบว่า ส่วนใหญ่ใช้ 5 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม โดยใช้การจัดเวทีประชาคมชาวบ้าน การสร้างจิตสำนึกกรูชมชน และการสร้างสภาผู้นำชุมชน กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ โดยใช้การถ่ายทอดความรู้แก่ประชาชนและการสอนงาน กลยุทธ์การสื่อสารการประชาสัมพันธ์ โดยใช้การขับเคลื่อนนโยบาย การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง การปรับทัศนคติให้ตรงกัน การสนับสนุนกิจกรรมในชุมชน กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อแก้ไขความขัดแย้ง โดยใช้การเจรจาไกล่เกลี่ย การใช้คนกลางตัดสินความขัดแย้ง การร่วมกันแก้ไขความขัดแย้ง และการสร้างความปรองดอง กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างสุขภาวะ โดยใช้การรณรงค์เกี่ยวกับสุขภาพประชาชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และหน่วยงานสาธารณสุขของ อบต./เทศบาล อีกทั้งจากการสัมภาษณ์กลยุทธ์การสื่อสารที่สำคัญที่นักการเมืองท้องถิ่นใช้ในการสื่อสาร พบว่า ใช้กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม สำหรับประชาชนใช้กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสื่อสารเหมือนกัน

### การอภิปรายผล

การศึกษากลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น: กรณีศึกษาตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ใช้เลือกกลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น มาจากปัจจัย 4 ด้าน คือ ด้านผู้ส่งสาร ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร ความรู้ งบประมาณ และความสะอาดความพร้อม ด้านสาร ได้แก่ ความเหมาะสมกับเนื้อหา เป้าหมายของการสื่อสาร และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ด้านช่องทางการสื่อสาร ได้แก่ สื่อที่สร้างความจดจำที่ดี ข้อดีข้อเสียของสื่อ ช่องทางการสื่อสารต้องมีประสิทธิภาพ ด้านผู้รับสาร ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร ทัศนคติและระดับการศึกษาของกลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับ มนัสชนก สุรัชกุลวัฒนา (2557) ที่พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการเลือกใช้รูปแบบการสื่อสาร ได้แก่ งบประมาณ ประสิทธิภาพของสื่อ ข้อดีข้อเสียของสื่อ ความเหมาะสมกับข้อมูลข่าวสาร ความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น ความสะอาดและความพร้อมนักการเมือง ระดับการศึกษาของกลุ่มชาวบ้าน การเป็นสื่อที่สร้างความจดจำที่ดีให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

2. แรงจูงใจในการเลือกกลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น เกิดจากแรงจูงใจ 3 ประการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ มีความรับผิดชอบสูง ความพยายามสูง เต็มใจทำงาน และกำหนดเป้าหมายชัดเจน ทำงานมีการวางแผน แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ได้แก่ ต้องการมิตรภาพ การมีส่วนร่วมในสังคม และมีความสร้างสัมพันธ์กับคนอื่น แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ได้แก่ ต้องการขอบเขตนานคนอื่น ต้องการแสวงหาชื่อเสียง และต้องการให้เขายกย่อง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1985) ที่ว่าคนเราจะมีแรงจูงใจขั้นพื้นฐานอยู่ 3 ประการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

3. อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้กลยุทธ์การสื่อสารต่อการทำงานทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น มาจากอุปสรรค 4 ด้าน คือ ด้านผู้ส่งสาร ได้แก่ การไม่สามารถสื่อสารให้ทุกกลุ่มเข้าใจได้ การตั้งเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน ขาดการวางแผน และผู้ส่งสารขาดกลวิธีในการถ่ายทอดหรือการนำเสนอที่ดี ด้านสาร ได้แก่ สื่อสารไม่เหมาะสมกับช่วงเวลา การบิดเบือนความหมาย และข่าวสารไม่มีคุณภาพชัดเจน ด้านช่องทางการสื่อสาร ได้แก่ ช่องทางการสื่อสาร/วิธีการสื่อสารไม่เหมาะสม และคุณภาพของการใช้ช่องทางการสื่อสาร ด้านผู้รับสาร ได้แก่ ผู้รับสารมีทัศนคติที่ไม่ดี ขาดความรู้ การตั้งความคาดหวังไว้สูงเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับ อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี และระสขงพร โกมลเสวิน (2552) ที่พบว่า อุปสรรคที่เกิดขึ้นกับการสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น ได้แก่ อุปสรรคที่เกี่ยวกับด้านผู้ส่งสาร ด้านสาร ด้านช่องทางการสื่อสาร และด้านผู้รับสาร

4. กลยุทธ์การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่นที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารกับประชาชน โดยส่วนใหญ่ใช้อยู่ 5 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม โดยใช้การจัดเวทีประชาคมชาวบ้าน การสร้างจิตสำนึกกรักชุมชน และการสร้างสภาผู้นำชุมชน กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ โดยใช้การถ่ายทอดความรู้แก่ประชาชน การสอนงาน กลยุทธ์การสื่อสารการประชาสัมพันธ์ โดยใช้การขับเคลื่อนนโยบาย การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง การปรับทัศนคติให้ตรงกัน การสนับสนุนกิจกรรมในชุมชน กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อแก้ไขความขัดแย้ง โดยใช้การเจรจาไกล่เกลี่ย การใช้คนกลางตัดสินความขัดแย้ง การร่วมกันแก้ไขความขัดแย้งและการสร้างความปรองดอง กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างสุขภาวะ โดยใช้การรณรงค์เกี่ยวกับสุขภาพประชาชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และหน่วยงานสาธารณสุขของ อบต./เทศบาล

### ข้อเสนอแนะ

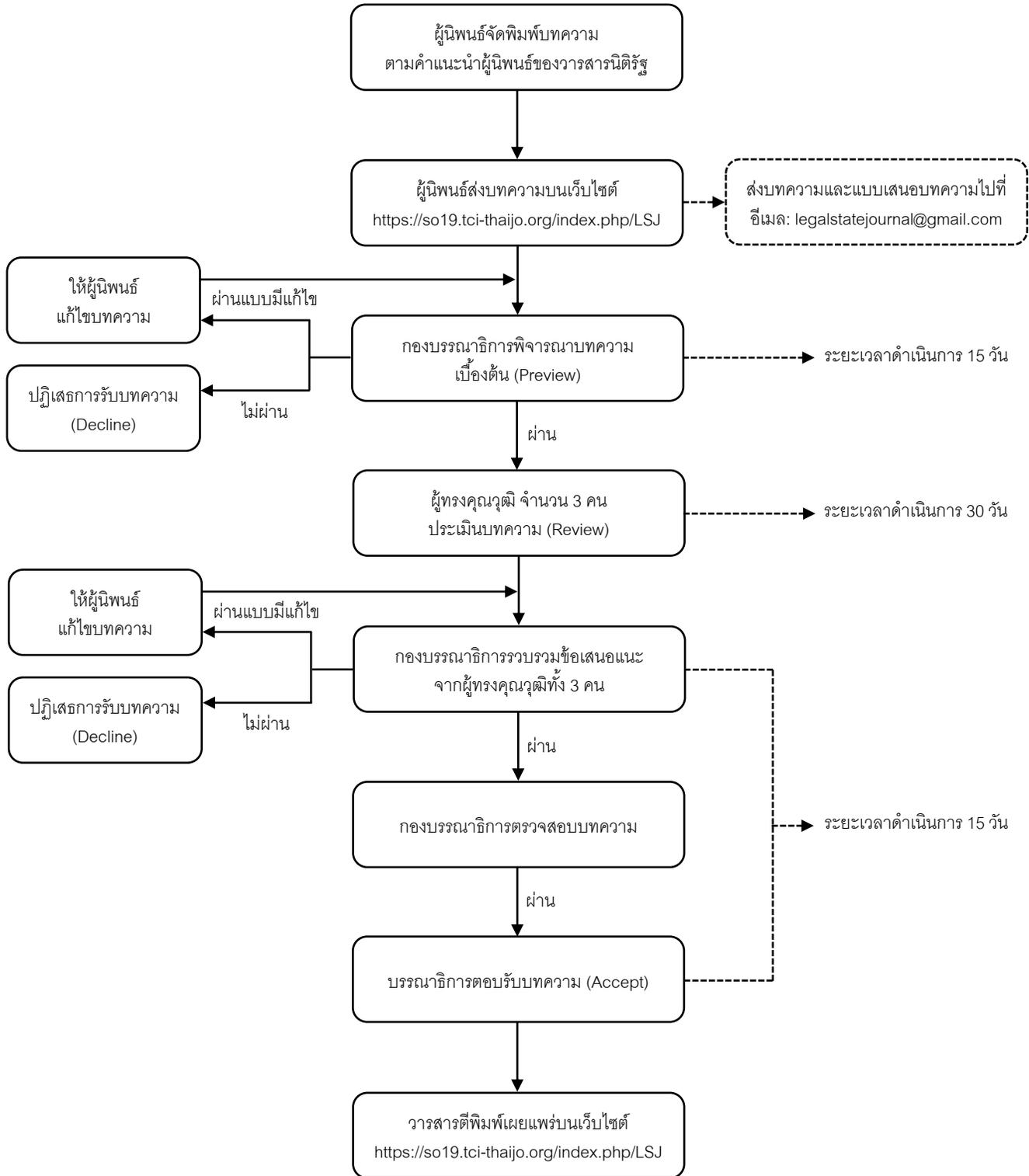
1. ควรมีการให้ความสำคัญกับการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของนักการเมืองท้องถิ่น
2. นักการเมืองท้องถิ่นควรพัฒนาบุคลิกภาพ การใช้ภาษาและจังหวะของการพูดเป็นสำคัญ เพราะการมุ่งเน้นพูดในทางวิชาการมากเกินไป ประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวอาจเกิดความเบื่อหน่าย และหาข้ออ้างว่าไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองได้
3. นักการเมืองท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญในตัวสื่อ ไม่ควรให้ความสำคัญสื่อประเภทใดประเภทหนึ่งมากเกินไป และควรจัดลำดับประเภทของสื่อที่ประชาชนมีความนิยมมาก ด้วยสื่อดังกล่าวประชาชนจะให้ความสำคัญ เพราะเข้าใจง่าย พกพาได้สะดวก มองเห็นได้ตลอด เนื้อหาและภาษาที่ใช้ก็มีความสำคัญมากเช่นกัน
4. นักการเมืองท้องถิ่น ควรมีการสร้างจิตสำนึกกรักชุมชน หน้าที่และความรับผิดชอบในทางการเมืองให้แก่บุคคลในชุมชน ญาติพี่น้องและครอบครัวของผู้เกี่ยวข้องกับการเมือง เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของตนเองและความเสียสละที่ต้องให้แก่ส่วนรวม

### เอกสารอ้างอิง

- ชูศักดิ์ ชูช่วย. (2533). บทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนตามการรับรู้ของผู้นำท้องถิ่นและประชาชนในหมู่บ้านพัฒนาดีเด่นและหมู่บ้านทั่วไปภาคใต้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวิภา สินสุวรรณ. (2559). การบริหารจัดการและกลยุทธ์การสื่อสารสุขภาวะในชุมชน. ใน *การบริหารจัดการและกลยุทธ์การสื่อสารชุมชน* (หน่วยที่ 9). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นันทนา นันทวโรภาส. (2558). *สื่อสารการเมือง: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). พิมพ์ดี.
- บุษบา สุธีธร. (2559). การบริหารจัดการและกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ในชุมชน. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารจัดการและกลยุทธ์การสื่อสารชุมชน* (หน่วยที่ 7). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ภัทรา บุรารักษ์. (2559). การบริหารจัดการและกลยุทธ์การสื่อสารเพื่อแก้ไขความขัดแย้งในชุมชน. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารจัดการและกลยุทธ์การสื่อสารชุมชน* (หน่วยที่ 8). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มนัสชนก สุรัชกุลวัฒนา. (2557). รูปแบบการสื่อสารเพื่อการสร้างภาพลักษณ์ของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 4(1), 36-46.
- สิทธิพันธ์ พุทธหนู. (2553). *แนวทางการศึกษารัฐศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสาวณี ชินนาลอง. (2559). การบริหารจัดการและกลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ในชุมชน. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารจัดการและกลยุทธ์การสื่อสารชุมชน* (หน่วยที่ 5). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- อมรรักษ์ เจริญโชติธรรม. (2559). แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการและกลยุทธ์การสื่อสารชุมชน. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารจัดการและกลยุทธ์การสื่อสารชุมชน* (หน่วยที่ 1). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี และรชงพร โกมลเสวิน. (2552). รูปแบบการสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 29(4), 41-53.
- Berlo, D. K. (1960). *The process of communication: An introduction to theory and practice*. Holt, Rinehart & Winston.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Scott, Foresman.

## 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 ชื่อสกุลผู้นิพนธ์<sup>1</sup>

บทคัดย่อ

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

คำสำคัญ: .....; .....; .....

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

---

<sup>1</sup>สังกัดของผู้นิพนธ์  
ที่อยู่สังกัดของผู้นิพนธ์  
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: .....

Title.....  
.....

Author's Name Surname<sup>1</sup>

**Abstract**

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

Keywords: .....; .....; .....

Type of Article: Academic Article

---

<sup>1</sup> Author's Affiliation  
Author's Address  
Corresponding Author Email: .....

**บทนำ**

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

**กรอบในการวิเคราะห์**

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

**ผลการวิเคราะห์**

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

**บทสรุป**

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

**ข้อเสนอแนะ**

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

**เอกสารอ้างอิง**

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

## ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย

ชื่อเรื่อง.....  
.....

ชื่อ ชื่อสกุลผู้นิพนธ์<sup>1</sup>

บทคัดย่อ

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

คำสำคัญ: .....; .....; .....

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

---

<sup>1</sup>สังกัดของผู้นิพนธ์  
ที่อยู่สังกัดของผู้นิพนธ์  
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: .....

Title.....  
.....

Author's Name Surname<sup>1</sup>

**Abstract**

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

Keywords: .....; .....; .....

Type of Article: Research Article

---

<sup>1</sup> 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](mailto:legalstatejournal@gmail.com)

ส่งแบบเสนอบทความไปที่ อีเมล: [legalstatejournal@gmail.com](mailto:legalstatejournal@gmail.com)

ลงชื่อ.....เจ้าของบทความ

(.....)

วันที่.....เดือน.....ปี พ.ศ. ....

