



City State Journal

วารสารนครรัฐ

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2568)

ISSN 3027-7477 (Online)



Publisher: Kanchanarat Law Office

Email: citystatejournal@gmail.com

Website: https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J

วารสารนครรัฐ

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย: วารสารนครรัฐ
ภาษาอังกฤษ: City State Journal
เว็บไซต์: https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J

วัตถุประสงค์

วารสารนครรัฐจัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยด้านรัฐศาสตร์ การศึกษา และสังคมศาสตร์ทั่วไป

ขอบเขต

วารสารนครรัฐจะตีพิมพ์บทความวิชาการและบทความวิจัยที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในสาขาวิชารัฐศาสตร์ การศึกษา และสังคมศาสตร์ทั่วไป

กำหนดเผยแพร่ฉบับออนไลน์

ตีพิมพ์ปีละ 2 ฉบับ ประกอบด้วย ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม – มิถุนายน) และฉบับที่ 2 (เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม) บนเว็บไซต์ https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J

นโยบาย

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

คำชี้แจงสิทธิส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ

เจ้าของ

สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์
76 หมู่ 6 ตำบลหนองสูงเหนือ อำเภอมะนัง จังหวัดนครปฐม 73000, ประเทศไทย
อีเมล: citystatejournal@gmail.com
เว็บไซต์: https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J

กองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษา

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

บรรณาธิการ

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

รองบรรณาธิการ

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

กองบรรณาธิการ

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

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

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

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

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

การเผยแพร่ฉบับออนไลน์

เผยแพร่บนเว็บไซต์ https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J

ติดต่อ

สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์
76 หมู่ 6 ตำบลหนองงูเห่า อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000, ประเทศไทย
อีเมล: citystatejournal@gmail.com
เว็บไซต์: https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J

บทบรรณาธิการ

วารสารนครรัฐ (City State Journal) ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2568) ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ฉบับออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 5 บทความ ได้แก่ (1) องค์การแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และ (5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ในนามบรรณาธิการวารสารนครรัฐ ขอขอบคุณผู้นิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้ความสนใจส่งบทความเข้าสู่กระบวนการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ของวารสาร และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความที่ได้เอาใจใส่ในการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในด้านเนื้อหาที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้นิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้นิพนธ์สามารถปรับปรุงและแก้ไขบทความให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการผู้สนใจทั่วไปในการนำไปอ้างอิงได้ อนึ่งหากนักวิชาการผู้สนใจทั่วไปสนใจที่จะตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการและบทความวิจัย สามารถส่งบทความได้บนเว็บไซต์ https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ต่อไป

ดร.กัญจนรัตน์ ศรีเพชรสุพรรณ
บรรณาธิการวารสารนครรัฐ

สารบัญ

บทความวิจัย

องค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.....	1
หทัยทัต ทวีโชติ, ณัฐพงศ์ บุญเหลือ	
ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	13
กฤษฎา จันทร์สิงขรณ์, ชนมณี ศิลาณุกิจ	
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	24
จริยาภรณ์ พิมิตร, ชนมณี ศิลาณุกิจ	
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.....	35
ปิยณัฐ คำหวาน, ชนมณี ศิลาณุกิจ	
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.....	46
อนันต์ กิจสคม, ชนมณี ศิลาณุกิจ	

องค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษา และวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

หทัยทัต ทวีโชติ¹ ณัฐพงศ์ บุญเหลือ²

วันที่รับบทความ: 2 มีนาคม 2568

วันแก้ไขบทความ: 13 พฤษภาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ: 15 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ และศึกษาทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพที่มีต่อองค์กรแห่งความสุข การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ข้าราชการ/พนักงานราชการ และลูกจ้างทุกประเภท ในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ประจำปี พ.ศ. 2567 (ส่วนกลาง) จำนวน 66 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ผู้อำนวยการกลุ่ม ข้าราชการ/พนักงานราชการ ลูกจ้างทุกประเภท ในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ประจำปี พ.ศ. 2567 (ส่วนกลาง) จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีทดสอบของฟิชเชอร์ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพที่มีเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติกับองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข; ทัศนคติของบุคลากร; สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: hathaitat.07@gmail.com

²คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Happy Workplace According to the Attitude of Personnel Under the Office of Vocational Education Standards and Professional Certification, Office of the Vocational Education Commission, Ministry of Education

Hathaitat Taweechote¹ Nattapong Boonlue²

Received: March 2, 2025

Revised: May 13, 2025

Accepted: May 15, 2025

Abstract

This research aims to examines the demographical factors toward the happy workplace of personnel under the Office of Vocational Education Standards and Professional Certification; and studies the attitudes of personnel under the Office of Vocational Education Standards and Professional Certification toward the happy workplace. This research uses mixed methods research between quantitative research and qualitative research. The sample used in the research was 66 people, including all levels of supervisors, government officials/government employees, and all types of employees under the Office of Vocational Education Standards and Professional Certification for the year 2024 (Central Office). The key informants used in the interviews were 6 people, including the director of bureau, group directors, government officials/government employees, and all types of employees under the Office of Vocational Education Standards and Professional Certification for the year 2024 (Central Office). The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.60-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.91 and interview form. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Fisher's Least Significant Difference test. Findings are as follows: Personnel under the Office of Vocational Education Standards and Professional Certification who differed in gender, position, and work experience did not exhibit corresponding differences in attitudes overall toward the happy workplace. Personnel who differed in educational qualifications did exhibit corresponding differences in attitudes overall toward the happy workplace at the statistically significant level of .05. The attitudes positively correlated at the medium level with the happy workplace, which was significant at the .05 level.

Keywords: Happy Workplace; Attitude of Personnel;

Office of Vocational Education Standards and Professional Certification

Type of Article: Research Article

¹Master's Candidate, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: hathaitat.07@gmail.com

²Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

บทนำ

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (สอศ.) อยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่รับผิดชอบ การกำหนดและพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษา มีบทบาทสำคัญยิ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการผลิตแรงงาน ฝีมือของประเทศ โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ครอบคลุมหลายด้าน ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา การพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา กำหนดเกณฑ์และแนวทางใน การประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษา การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ การส่งเสริมนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผล ออกแบบและพัฒนาเครื่องมือใน การวัดและประเมินผล การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ การวิจัยและพัฒนา และการสื่อสารและเผยแพร่ ด้วยบทบาทและความรับผิดชอบที่ครอบคลุมเหล่านี้ สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จึงเป็นหน่วยงานสำคัญใน การขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพการศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศ ส่งผลโดยตรงต่อการผลิตแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และมีความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560)

ดังนั้น สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (สอศ.) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดมาตรฐานและพัฒนา อาชีวศึกษาในประเทศไทย ต้องการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการทำงานของบุคลากรให้มีความสุข เนื่องจากความสุขของ บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับประสิทธิภาพและคุณภาพการทำงานของบุคลากร (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002) การศึกษาทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพเกี่ยวกับองค์กรแห่ง ความสุขนั้น มีความสำคัญในการสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข ซึ่งสามารถ นำไปสู่การพัฒนาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และสามารถส่งเสริม ให้บุคลากรทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะสำนักมาตรฐานการ อาชีวศึกษาและวิชาชีพ ที่มีภารกิจเฉพาะทางเช่นนี้ ยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งในแง่ของการรักษาบุคลากร ที่มีความเชี่ยวชาญ การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของ ตลาดแรงงาน รวมไปถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและ ความสำเร็จขององค์กร แม้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในหน่วยงานภาครัฐหลายแห่ง แต่ยังขาดการวิจัย เฉพาะเจาะจงในบริบทของหน่วยงานที่มีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ซึ่งมีลักษณะการทำงานและความท้าทาย ที่แตกต่างจากหน่วยงานราชการทั่วไป การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักมาตรฐานการ อาชีวศึกษาและวิชาชีพ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ อันจะ ส่งผลต่อคุณภาพของมาตรฐานการอาชีวศึกษาและการพัฒนากำลังคนของประเทศในระยะยาว

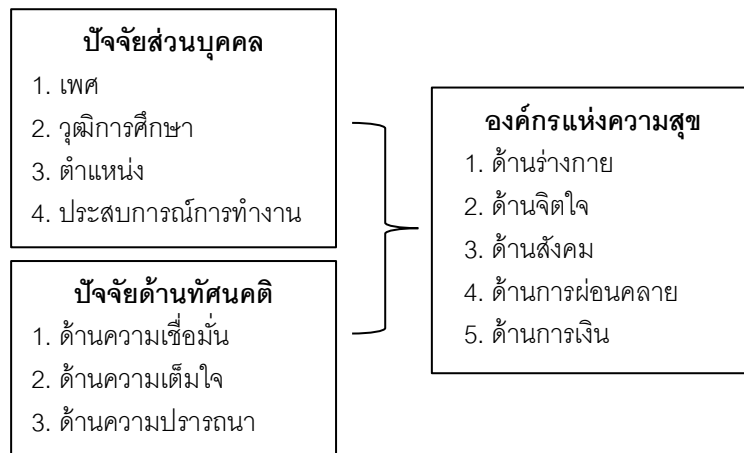
การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขและทำความเข้าใจทัศนคติของบุคลากรในสังกัด สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสำนัก มาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพและความสุขของบุคลากรใน ระยะยาว ก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายและนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพที่มีต่อองค์กรแห่งความสุข

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเอาทฤษฎีปัจจัยด้านทัศนคติ (Miner, 1992) สรุปได้ปัจจัยด้านทัศนคติ ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ และด้านความปรารถนา และแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (ชาญวิทย์ วสันต์ธนาวัฒน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัดราชย์แก้ว, 2559) สรุปได้องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการเงิน ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพแตกต่างกัน และปัจจัยด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมวิธี (mixed methods research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากร ตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. 2567 (ส่วนกลาง) จำนวน 80 คน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างทุกประเภท ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ข้าราชการ/พนักงานราชการ และลูกจ้างทุกประเภท ในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ประจำปี พ.ศ. 2567 (ส่วนกลาง) โดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ตัวอย่าง จำนวน 66 คน

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants) ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากผู้ที่เกี่ยวข้องสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ประจำปี พ.ศ. 2567 (ส่วนกลาง) จำนวน 6 คน ได้แก่ (1) ผู้อำนวยการสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จำนวน 1 คน (2) ผู้อำนวยการกลุ่ม จำนวน 1 คน (3) ข้าราชการ/พนักงานราชการ จำนวน 2 คน (4) ลูกจ้างทุกประเภท จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 วิเคราะห์หาค่า

ความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ ที่มีลักษณะคำถามปลายเปิด โดยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องและสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ครบถ้วน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากที่ปรึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรที่เป็นตัวอย่างในส่วนของสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 66 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของตัวอย่าง 66 คน และในขณะที่ยังดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง หากพบว่าข้อมูลที่ถูกส่งกลับมาไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วนหรือขาดความสมบูรณ์ในส่วนใดส่วนหนึ่งของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะดำเนินการแจ้งผู้ตอบแบบสอบถามและขอให้เพิ่มเติมข้อมูลในส่วนที่ไม่ถูกต้อง หรือขาดความสมบูรณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในวิจัยครั้งนี้ให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการขอออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการอนุญาตเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง และดำเนินการประสานงานติดต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน เพื่อบันทึกหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ ก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะขออนุญาตฉบับที่กและบันทึกเสียงในการสนทนากับผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนทุกครั้ง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1.1 สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย และวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านทัศนคติ และองค์กรแห่งความสุข โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.2 สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

(1) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent

(2) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Different Test)

(3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติกับองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งมีเกณฑ์ในการวัดระดับความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ระดับความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์เชิงบวก	ความสัมพันธ์เชิงลบ
ความสัมพันธ์ระดับต่ำ	0.1 ถึง 0.3	-0.1 ถึง -0.3
ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง	0.3 ถึง 0.5	-0.3 ถึง -0.5
ความสัมพันธ์ระดับสูงเชิงบวก	0.5 ถึง 1.0	-0.5 ถึง -1.0

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่และจัดกลุ่มข้อมูล แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่ององค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (ดูตาราง 1 ถึงตาราง 4)

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

องค์กรแห่งความสุข	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	(n = 19)		(n = 47)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านร่างกาย	3.63	0.55	3.89	0.41	-2.07*	0.042
2. ด้านจิตใจ	3.50	0.54	3.69	0.61	-1.19	0.237
3. ด้านสังคม	3.13	0.82	3.66	0.83	-2.34*	0.023
4. ด้านการผ่อนคลาย	3.21	0.58	3.29	0.53	-0.55	0.585
5. ด้านการเงิน	3.55	0.60	3.56	0.42	-0.09	0.932
รวม	3.41	0.50	3.62	0.46	-1.66	0.101

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกายและด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านจิตใจ ด้านการพักผ่อน และด้านการเงิน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

								(n = 66)
องค์กรแห่งความสุข	วุฒิการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 2)		(n = 52)		(n = 12)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านร่างกาย	4.38	0.53	3.76	0.52	3.31	0.69	4.67*	0.013
2. ด้านจิตใจ	4.38	0.53	3.77	0.52	3.35	0.68	4.30*	0.018
3. ด้านสังคม	3.75	0.35	3.83	0.41	3.56	0.58	1.83	0.170
4. ด้านการผ่อนคลาย	4.38	0.53	3.92	0.47	3.83	0.81	0.84	0.436
5. ด้านการเงิน	4.25	0.71	3.77	0.53	3.23	0.64	5.81*	0.005
รวม	4.22	0.39	3.81	0.39	3.46	0.60	4.47*	0.015

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านสังคมและด้านการผ่อนคลาย ไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีทดสอบของ Fisher's Least Significant Different test พบว่า “ด้านร่างกาย” แตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 “ด้านจิตใจ” แตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ “ด้านการเงิน” แตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

							(n = 66)	
องค์กรแห่งความสุข	ตำแหน่ง						F	Sig.
	ผู้บริหารทุกระดับ		ข้าราชการ/ พนักงานราชการ		ลูกจ้างทุกประเภท			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านร่างกาย	4.06	0.52	3.65	0.61	3.77	0.51	1.04	0.358
2. ด้านจิตใจ	4.06	0.52	3.66	0.60	3.79	0.50	1.03	0.362
3. ด้านสังคม	3.94	0.59	3.73	0.43	3.92	0.46	1.24	0.297
4. ด้านการผ่อนคลาย	3.94	0.59	3.84	0.53	4.21	0.54	2.46	0.094
5. ด้านการเงิน	4.25	0.35	3.62	0.61	3.77	0.51	2.32	0.107
รวม	4.05	0.49	3.70	0.46	3.89	0.38	1.83	0.169

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 66)

องค์กรแห่งความสุข	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านร่างกาย	3.69	0.59	3.83	0.44	3.39	0.85	1.45	0.243
2. ด้านจิตใจ	3.71	0.58	3.85	0.40	3.39	0.85	1.60	0.209
3. ด้านสังคม	3.79	0.39	3.92	0.38	3.36	0.67	4.43*	0.016
4. ด้านการผ่อนคลาย	3.93	0.45	4.03	0.53	3.61	0.96	1.53	0.225
5. ด้านการเงิน	3.71	0.59	3.76	0.46	3.39	0.85	1.04	0.359
รวม	3.76	0.40	3.88	0.37	3.43	0.79	2.60	0.082

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีทดสอบของ Fisher's Least Significant Different test พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุข ด้านสังคม แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพที่มีต่อองค์กรแห่งความสุข (ดูตาราง 5 ถึงตาราง 6)

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติกับองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ

ตัวแปร	องค์กรแห่งความสุข
ปัจจัยด้านทัศนคติ	$r = 0.428^*$
	Sig. = 0.000
	(n = 66)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านทัศนคติกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ มีค่าเท่ากับ 0.428 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมุติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมุติฐานของการวิจัยที่ 2 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ที่กล่าวว่า “ปัจจัยด้านทัศนคติก็สำคัญไม่แพ้ โดยเฉพาะด้านความเชื่อมั่น เมื่อพนักงานมั่นใจในตนเองและองค์กร พวกเขาจะกล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ ส่วนด้านความเต็มใจ การมีทัศนคติที่เปิดกว้างของพนักงาน พร้อมเรียนรู้ และช่วยเหลือกัน ทำให้การทำงานราบรื่นและเป็นทีมมากขึ้น และด้านความปรารถนา คนที่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองและต้องการประสบความสำเร็จ ย่อมทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ”

เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ เมื่อมีทัศนคติของบุคลากรเพิ่มขึ้น จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพเพิ่มขึ้นด้วย และค่าความสัมพันธ์ในเชิงตัวเลขอยู่ในความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ

ตาราง 6

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติกับองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จำแนกรายด้าน

ปัจจัยด้านทัศนคติ		องค์กรแห่งความสุข					
		ด้านร่างกาย	ด้านจิตใจ	ด้านสังคม	ด้านการพักผ่อน	ด้านการเงิน	รวม
1. ด้านความเชื่อมั่น	r	0.161	0.165	0.332*	0.183	0.141	0.229*
	Sig.	0.197	0.186	0.006	0.142	0.259	0.046
2. ด้านความเต็มใจ	r	0.313*	0.326*	0.436*	0.474*	0.304*	0.443*
	Sig.	0.011	0.008	0.000	0.000	0.013	0.000
3. ด้านความปรารถนา	r	0.252*	0.261*	0.366*	0.376*	0.247*	0.358*
	Sig.	0.042	0.035	0.002	0.002	0.045	0.003
รวม	r	0.301*	0.312*	0.457*	0.437*	0.289*	0.428*
	Sig.	0.014	0.011	0.000	0.000	0.018	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติกับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรโดยรวม ($r = 0.428$, Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข ดังนั้น จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านทัศนคติ ประกอบด้วย ด้านความเต็มใจ ด้านความปรารถนา และด้านความเชื่อมั่น มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ

จากผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีเพศ ($t = -1.66$, Sig. = 0.101) ตำแหน่ง ($F = 4.47$, Sig. = 0.015) และประสบการณ์การทำงาน ($F = 2.60$, Sig. = 0.082) ต่างกัน มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านสังคม ($F = 4.43$, Sig. = 0.016) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากองค์กรอาจมีนโยบายและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีลักษณะแตกต่างกัน แต่ระดับความสุขในองค์กรยังคงใกล้เคียงกัน เนื่องมาจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่มากขึ้นสามารถสร้างเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง ในขณะที่เดียวกัน บุคลากรที่มีประสิทธิภาพน้อย อาจยังไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงในองค์กร จึงมีระดับความสุขด้านนี้น้อยกว่า

ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา ($F = 4.47$, Sig. = 0.015) ต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านร่างกาย ($F = 4.67$, Sig. = 0.013) ด้านจิตใจ ($F = 4.30$, Sig. = 0.018) และด้านการเงิน ($F = 5.81$, Sig. = 0.005) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากวุฒิการศึกษาส่งผลต่อทัศนคติ มุมมองในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ทำให้ความสุขของบุคลากรแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ด้านร่างกาย อาจเกิดจากลักษณะงานที่บุคลากรแต่ละระดับวุฒิการศึกษาปฏิบัติ เช่น บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าอาจมีงานที่ใช้แรงกายน้อยกว่า ทำให้สุขภาพกายได้รับผลกระทบน้อยกว่า ส่วนด้านจิตใจ วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นอาจช่วยให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดการกับความเครียดและความกดดันในการทำงานได้ดีกว่า และด้านการเงิน วุฒิการศึกษาสูงมักเกี่ยวข้องกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและรายได้ที่สูงขึ้น ทำให้มีความมั่นคงทางการเงิน และความสุขด้านการเงินมากกว่า และมีความสัมพันธ์ไปในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.428$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านทัศนคติ ด้านความเต็มใจ ($r = 0.443$) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านความปรารถนา ($r = 0.358$) อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความเชื่อมั่น ($r = 0.229$) มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีความเต็มใจกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสุขในองค์กรมากกว่าผู้อื่น อาจเป็นเพราะบุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดีขึ้น ส่วนด้านความปรารถนาความต้องการที่จะเห็นองค์กรพัฒนา การมีเป้าหมายในการทำงานและความมุ่งมั่นที่จะทำให้ตนเองและองค์กรดีขึ้น แม้ว่าด้านความเชื่อมั่นในองค์กรจะมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับต่ำ เป็นเพราะความเชื่อมั่นต่อองค์กรไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความสุขของบุคลากรมากเท่ากับปัจจัยอื่น ๆ เมื่อเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลอื่น เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน หรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ที่มีเพศ ตำแหน่ง และประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับ ณัฐพันธ์ มีมุข (2560) ที่พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์ (2564) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนบุคลากรสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ ที่พบว่า วุฒิการศึกษาก็สำคัญ ถ้าจบมาแล้วทำงานไม่ตรงสาย โดยที่ไม่มีความรู้ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และประสิทธิภาพการทำงานก็มีผลต่อความสุขคือด้านจิตใจในการทำงานแต่ไม่ทั้งหมด

2. ปัจจัยด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในสังกัดสำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.428$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านทัศนคติ ด้านความเต็มใจ ($r = 0.443$) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ

ด้านความปรารถนา ($r = 0.358$) อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความเชื่อมั่น ($r = 0.229$) มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ครอบคลุมหลายมิติ เริ่มจากประสบการณ์การทำงานที่ช่วยเพิ่มความเชี่ยวชาญและลดความเครียดในการทำงาน วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับสายงานช่วยให้เข้าใจงานได้ดียิ่งขึ้น และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานด้วยความเต็มใจ พร้อมเรียนรู้ ช่วยเหลือกัน ทำให้การทำงานราบรื่นมากขึ้น ทำแล้วมีความสุขส่งผลให้องค์กรก็เกิดความสุข ด้านความปรารถนา คนที่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองและต้องการประสบความสำเร็จ ย่อมทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ส่วนการทำงานต้องอาศัยความเชื่อมั่นในตนเองและองค์กร ระดับหนึ่งในเรื่องของการทำงาน กล่าวแสดงความคิดเห็นและกล้าลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับ ญรัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) ที่พบว่า ทัศนคติเชิงบวกต่อที่ทำงาน ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง และให้มีแนวทางความมุ่งหวัง หรือเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยืดหยุ่น มอบหมายงานที่รับผิดชอบตรงตามความถนัด หรือประสบการณ์ของบุคลากรแต่ละคนให้เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรรู้สึกอยากทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อยากทำงานด้วยความเต็มใจ สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และสอดคล้องกับ ญรัฐพันธ์ มีมุข (2560) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 43.8 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์กร สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 7.2 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 16.4

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาและสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยอาจจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและสร้างเครือข่ายในองค์กร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ
2. องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมที่โปร่งใสและมีการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อเพิ่มความมั่นใจให้กับบุคลากรในการทำงาน
3. องค์กรควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาระงานของบุคลากรและเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันที่มีค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น
4. องค์กรควรส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงานผ่านการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมตามลักษณะงานและความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เช่น การให้โอกาสในการพัฒนาทักษะทางสังคมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
5. องค์กรควรมีการสนับสนุนการมีงานที่เหมาะสมกับระดับวุฒิการศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในสิ่งที่ตรงกับความสามารถและลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานที่ไม่เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์. (2564). *ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐพันธ์ มีมุข. (2560). *อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579*. ผู้แต่ง.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial organization psychology*. McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.
- Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development*, 5(2), 152-163.

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

กฤษฎา จันทร์สิงขรณ์¹ ชนมณี ศิลาณิก²

วันที่รับบทความ: 8 ตุลาคม 2567

วันแก้ไขบทความ: 10 พฤษภาคม 2568

วันตอบรับบทความ: 15 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (3) การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การเสริมพลังอำนาจครู; ผู้บริหารสถานศึกษา; มาตรฐานวิชาชีพของครู

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: kritsada34566@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Relationship Between Teacher Empowerment of School Administrators and Teachers' Work Performance Based on Teacher Professional Standards Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration

Kritsada Jansingkorn¹ Chonmanee Silanookit²

Received: October 8, 2024

Revised: May 10, 2025

Accepted: May 15, 2025

Abstract

This research article aims to examines the level of teacher empowerment of school administrators under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration; investigates (2) the level of teachers' work performance based on teacher professional standards under study; and studies (3) the relationship between teacher empowerment of school administrators and teachers' work performance based on teacher professional standards under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 370 teachers in schools under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 2024. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.60-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.99. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The level of teacher empowerment of school administrators under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration overall and for all aspects were expressed at a high level. (2) The level of teachers' work performance based on teacher professional standards under study overall and for all aspects were expressed at the highest level. (3) The teacher empowerment of school administrators positively correlated at the medium level with the teachers' work performance based on teacher professional standards under study, which was significant at the .01 level.

Keywords: Teacher Empowerment; School Administrator; Teacher Professional Standards

Type of Article: Research Article

¹Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: kritsada34566@gmail.com

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2567, หน้า 20) ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 วรรคหนึ่ง กำหนดให้มืองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา (“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,” 2542) ดังนั้น จากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังกล่าว ต่อมาจึงได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 วรรคหนึ่ง และวรรคสอง กำหนดให้มีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ทั้งนี้ การกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา โดยต้องจัดให้มีการประเมินระดับคุณภาพของผู้รับใบอนุญาตอย่างต่อเนื่องเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คุรุสภากำหนด (“พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546,” 2546) ด้วยเหตุนี้เอง โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการคุรุสภาจึงออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ขึ้นมา โดยเฉพาะข้อ 11 ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ได้แก่ (1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู (2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (3) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล (4) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม (5) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ (1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ (2) บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร (3) ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ (4) จัดกิจกรรม และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน (5) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (6) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ และสุดท้าย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ได้แก่ (1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน (3) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม (4) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น (“ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556,” 2556; “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562,” 2562)

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูให้ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครุนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและจูงใจให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะส่งเสริมพลังอำนาจครู โดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดการบริหารการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นให้ครูมีบทบาทที่สำคัญและมีอำนาจในการตัดสินใจในกระบวนการจัดการ

เรียนการสอนและการบริหารโรงเรียน การเสริมพลังอำนาจครูเกิดขึ้นจากการตระหนักถึงความสำคัญของครูในฐานะบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและการส่งเสริมคุณภาพของการศึกษา แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยและทฤษฎีทางการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่า การเพิ่มพลังอำนาจให้กับครูจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน รวมถึงส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การเสริมพลังอำนาจครูยังสอดคล้องกับแนวคิดการกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษา ซึ่งเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารงานโรงเรียนอย่างมีความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ Snodgrass Rangel, Suskavcevic, Kapral, and Dominey (2018) ที่กล่าวว่า หากมีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู (teacher empowerment) ให้เพิ่มมากขึ้น จะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ครูใช้พลังอำนาจนั้นให้เกิดประโยชน์ในการทำงานตามบทบาทภาระหน้าที่ ทำให้เกิดการพัฒนานในหน้าที่การงาน ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข ดังนั้น เมื่อครูมีพลังอำนาจในการตัดสินใจและมีบทบาทในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานของครูจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากครูจะรู้สึกว่าคุณภาพตนเองมีอำนาจในการกำหนดทิศทางการเรียนและการสอน ดังนั้น การเสริมพลังอำนาจครูเป็นแนวคิดที่สำคัญและจำเป็นในการพัฒนาระบบการศึกษา โดยการเพิ่มบทบาทและอำนาจในการตัดสินใจให้กับครู จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความพึงพอใจในงาน และสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมและคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของครู เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

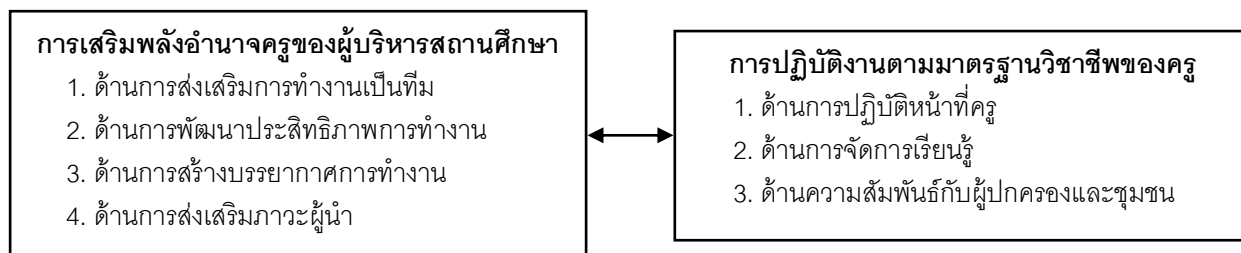
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษางานวิจัยของ กนิษฐา ทองเลิศ (2562), กฤตยาภาณุจัน โดพิทักษ์ (2562), ตริยพล โฉมไสว (2563), สุขวัชร เทพปิ่น และศศิธรดา แพงไทย (2563), วรลัญช์ สิงหะ, ธัญเทพ สิทธิเชื้อ และทรงเดช สอนใจ (2566), Hidiroglu and Tanriogen (2020), Rafique and Akhtar (2020), Tanriogen (2022) สรุปได้ว่า การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีดังนี้ (1) ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (2) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (3) ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงาน (4) ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ และสังเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู จากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ข้อ 11 ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู มีดังนี้ (1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (2) ด้านการจัดการเรียนรู้ (3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้ง

สมมุติฐานได้ว่า การเสริมพลังอำนาจครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 13,597 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 370 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Pearson, 1909, pp. 23-25; Frost, 2019, pp. 97-103)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานครได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

($n = 370$)

การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (X_1)	4.40	0.49	มาก	4
2. ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (X_2)	4.43	0.46	มาก	2
3. ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงาน (X_3)	4.43	0.48	มาก	3
4. ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ (X_4)	4.46	0.44	มาก	1
รวม (X_{total})	4.43	0.44	มาก	

จากตาราง 1 การวิเคราะห์การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.44$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.44$) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.46$) ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.48$) และด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.49$)

2. ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

($n = 370$)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	4.56	0.33	มากที่สุด	1
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	4.53	0.32	มากที่สุด	3
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	4.54	0.38	มากที่สุด	2
รวม (Y_{total})	4.54	0.30	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.30$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.33$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.38$) และด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.32$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู			
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_{total}
X_1	.460**	.537**	.407**	.536**
X_2	.462**	.587**	.429**	.564**
X_3	.490**	.595**	.453**	.588**
X_4	.484**	.595**	.457**	.587**
X_{total}	.503**	.613**	.463**	.603**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู (Y_{total}) สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .603$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่ดี โดยใช้ความรู้ความสามารถ เทคนิค และประสบการณ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีการออกแบบและจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตวิทยาภายในองค์กรอย่างเหมาะสม รวมถึงการพัฒนาความสามารถและทักษะของครู สอดคล้องกับ ยุพิน ภูมิช่วง (2562) ที่กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษากระทำหรือจัดกระทำโดยการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาความสามารถ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าของตน และช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ สอดคล้องกับ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) ที่กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจครูมีองค์ประกอบ กระบวนการพัฒนาบุคคลผ่านการให้สิทธิในการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ และกล้าตัดสินใจด้วยตนเอง ยกย่องความสามารถและเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงานรอบข้าง เกิดการสร้างผลงานที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคคลและผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ ปฐมาภรณ์ สาธุกุล (2565) ที่พบว่า การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิวันทร์ดา เสือจอย (2564) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Kiral (2020) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงสุด

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้เทคนิค แนวคิด และกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการพัฒนาผู้เรียน อีกทั้งยังมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ครูยังร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของผู้เรียนอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของ ระบบบริหารจัดการศึกษา กำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู คือ เป้าหมายที่ 1 โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ และเป้าหมายที่ 5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับ วิวันทร์ดา เสือจอย (2564) ที่พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ภัทรวรรณ รอดเจริญ (2562) ที่พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ขวัญชนก เจตชาลา (2562) ที่พบว่า ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความสามารถและทักษะของครูให้เป็นผู้ที่มีความมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ครู เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสนับสนุนบุคลากรในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน นำความรู้ ความสามารถ เทคนิค และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะ

ทางวิชาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูในสถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและจัดการเรียนการสอนโดยนำความรู้และศาสตร์การสอนมาบูรณาการในการวางแผนการสอน พร้อมทั้งจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี โดยคำนึงถึงความสุขของผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของนักเรียน และทำความเข้าใจบริบทของชุมชน ทำให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนได้อย่างเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม สอดคล้องกับ วิรัตน์ดา เสือจอย (2564) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ชนิกันต์ ศรีนรา (2565) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ สุเมธ บุสโร, เก็จกนก เอื้อวงศ์ และกุลชลี จงเจริญ (2563) ที่พบว่า การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 - 1.2 ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการบริหารงานที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทั้งผู้ปฏิบัติและบุคลากรทั้งองค์กร
 - 1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงาน บุคลากรรู้สึกสบายใจ
 - 1.4 ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการสื่อสารแก่บุคลากรในองค์กร
2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ครูควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีผลต่อการศึกษา
 - 2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ ครูควรมีทักษะในการวิจัย สร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้
 - 2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ครูควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐา ทองเลิศ. (2562). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.
- กฤตยาภาณุจัน ไตพิทักษ์. (2562). การเสริมพลังอำนาจครูเพื่อขับเคลื่อนรูปแบบการบูรณาการจิตสำนึกรักษ์น้ำสู่สถานศึกษากลุ่มน้ำคลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 13(1), 20-35.
- ขวัญชนก เจตชาลา. (2562). คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556). ราชกิจจานุเบกษา, 130(พิเศษ 130 ง), 65-71.

- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562). ราชกิจจานุเบกษา, 136(พิเศษ 68 ง), 18-20.
- ชนิกานต์ ศรีนรา. (2565). การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการการศึกษา), มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ตริยพล โฉมใส. (2563). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปฐมภรณ์ สานุกุล. (2565). การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา, 116(74 ก), 1-23.
- พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. (2546). ราชกิจจานุเบกษา, 120(52 ก), 1-30.
- ภัทรวรรณ รอดเจริญ. (2562). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนอ้อมน้อยไสภณชนูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรสาคร. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุพิน ภูมิช่วง. (2562). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรวิทย์ สิงหะ, ธัญเทพ สิทธิเชื้อ และทองเดช สอนใจ. (2566). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 17(3), 99-113.
- วิรัตน์ดา เสือจอย. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุชวัชร เทพปิ่น และศศิธรา แพงไทย. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(5), 217-229.
- สุเมธ นุสโร, เกจกนก เอื้อวงศ์ และกุลชลี จงเจริญ. (2563). การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(2), 53-69.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564.) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2567). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) (พิมพ์ครั้งที่ 5). ผู้แต่ง.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education* (8th ed.). Routledge.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*. Statistics by Jim Publishing.
- Hidiroglu, Y. O., & Tanriogen, A. (2020). Development of teachers' empowerment scale: A validity and reliability study. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 7(4), 753-772.

- Kiral, B. (2020). The relationship between the empowerment of teachers by school administrators and organizational commitments of teachers. *International Online Journal of Education and Teaching*, 7(1), 248-265.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.
- Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development*, 5(2), 152-163.
- Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science*, 30(757), 23-25.
- Rafique, A., & Akhtar, M. M. S. (2020). Effect of demographic variables of university teachers on their perceived teacher empowerment. *Bulletin of Education and Research*, 42(3), 241-256.
- Snodgrass Rangel, V., Suskavcevic, M., Kapral, A., & Dominey, W. (2018). A revalidation of the school participant empowerment scale amongst science and mathematics teachers. *Educational Studies*, 46(1), 117-134.
- Tanriogen, Z. M. (2022). Does empowerment effects the quality of work life?. *Shanlax International Journal of Education*, 11(S1), 96-103.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

จริยาภรณ์ พิมิตร¹ ชนมณี ศิลาณิกิจ²

วันที่รับบทความ: 8 ตุลาคม 2567

วันแก้ไขบทความ: 10 พฤษภาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ: 15 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; องค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: jariyaporn.5344@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Relationship Between Innovative Leadership of School Administrators and Learning Organization of Schools Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration

Jariyaporn Pimit¹ Chonmanee Silanookit²

Received: October 8, 2024

Revised: May 10, 2025

Accepted: May 15, 2025

Abstract

This research article aims to examines the level of innovative leadership of school administrators under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration; investigates (2) the level of learning organization of schools under study; and studies (3) the relationship between innovative leadership of school administrators and learning organization of schools under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 370 teachers in schools under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 2023. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.60-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.96. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The level of innovative leadership of school administrators under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration overall and for all aspects were expressed at a high level. (2) The level of learning organization of schools under study overall and for all aspects were expressed at a hight level. (3) The innovative leadership of school administrators positively correlated at the high level with the learning organization of schools under study, which was significant at the .01 level.

Keywords: Innovative Leadership; School Administrator; Learning Organization

Type of Article: Research Article

¹Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: jariyaporn.5344@gmail.com

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จากการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกต้องเผชิญกับระบบเศรษฐกิจโลกที่มีการแข่งขันอย่างเสรี และไร้พรมแดน การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ ให้เป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ พัฒนาศักยภาพ ขีดความสามารถของตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ รวมทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เข้ามา มีบทบาทในชีวิตประจำวันของมนุษย์มากยิ่งขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2560, หน้า 1) จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และทิศทางในการพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นความแปลกใหม่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะผลักดันงานที่ปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความชำนาญในการประยุกต์ ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน และเปิดรับข้อมูลเพื่อเหตุผลหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและต้องยอมรับบทบาทของตนเองจากผู้นำแบบเดิม ๆ เพื่อประสานให้เกิดความร่วมมือก่อให้เกิดความยั่งยืนในองค์กร (ปรีวัฒน์ ยืนยิ่ง 2563) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำหรือเป็นบุคคลที่สามารถจูงใจบุคลากรปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาและการบริหาร การจัดการเรียนการสอนในยุคของการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (คณิศร ผู้มีทรัพย์, 2562, หน้า 1)

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาระบบการศึกษาของกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน จำเป็นต้องมีทิศทางที่เชื่อมโยงไปสู่การผลิตบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญของประเทศในระดับต่าง ๆ อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของชาติ โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศสู่สังคมแห่งนวัตกรรม และการพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่เน้นการแข่งขันด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี (กรุงเทพมหานคร, สำนักงานการศึกษา, 2563, หน้า 6) และในระดับองค์กร การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันมีความสำคัญเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารพัฒนาองค์กร คือ ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งถือเป็นความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ เปิดใจรับแนวคิดใหม่ และวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้งยอมรับความแตกต่าง มีความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อเป็นแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562) ซึ่งในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า มีการนำนวัตกรรมมาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษา โดยการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการแก้ปัญหา ปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติในการบริหารงานเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ อริสุทธิ ผลอนันต์ (2566, หน้า 4) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นแรงผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและวิถีใหม่ ส่งผลให้เกิดการสร้างและพัฒนาวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และสามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาศักยภาพให้เกิดเจตคติที่ดีต่อตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีกระบวนการคิดเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ให้เกิดจิตวิญญาณร่วมกันเป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ควบคู่กันไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอกนำไปสู่เป้าหมาย และความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ มินตรา อินตะไชย (2560) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันนั้นจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร

ทางการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กรให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้วางไว้ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาเกิดการพัฒนาดตนเองตามความเปลี่ยนแปลงของโลกภายในปัจจุบันและเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริงภายใน

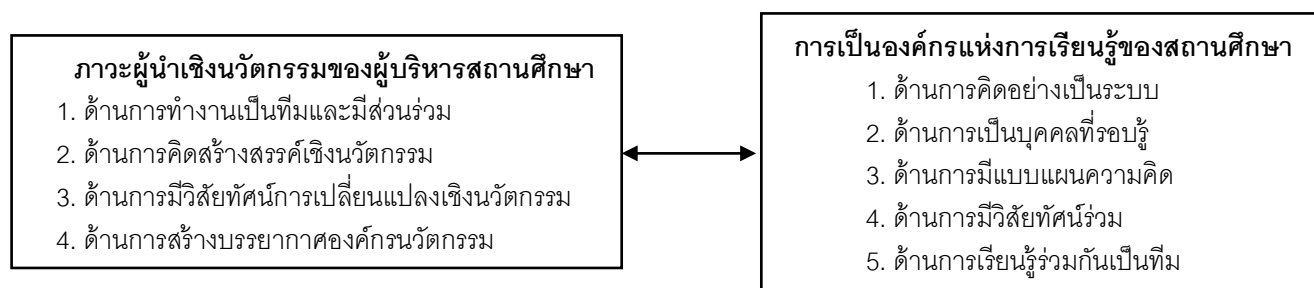
จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมกระบวนการบริหารสถานศึกษาได้ใช้พัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ คณิศร ผู้มีทรัพย์ (2562), ไศรยา คงตุก (2563), เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564), ศิริพร พงษ์เนตร (2564), บริพัทธ์ สารผล (2565), กุลนาถ แย้มวงศ์ และชนมณี ศิลานุกิจ (2566), ดลยา ชันเวท (2566), ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566), อภิชาติ มุขิสาร (2566), อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (2) ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม และ (4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ คณิศร ผู้มีทรัพย์ (2562), นครินทร์ จับจิตต์ (2562), รุ่งนภา จันทรีลี (2562), สุทธยา อร่ามรัตน์ (2562), จามร แจ่มเกิด (2563), ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล (2563), วันชนก อาจปฐ (2564), วีรยา สัจจะเขตต์ (2564), ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566) สรุปได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มี 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (2) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (3) ด้านการมีแบบแผนความคิด (4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และ (5) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 437 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 13,597 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 370 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Pearson, 1909, pp. 23-25; Frost, 2019, pp. 97-103)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean- $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

($n = 370$)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_1)	4.48	0.34	มาก	1
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	4.44	0.39	มาก	4
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม (X_3)	4.46	0.37	มาก	3
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_4)	4.47	0.37	มาก	2
รวม (X_{total})	4.46	0.32	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.32$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.34$) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.37$) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.37$) และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.39$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 370)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการการคิดอย่างเป็นระบบ (Y ₁)	4.47	0.34	มาก	1
2. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Y ₂)	4.44	0.40	มาก	4
3. ด้านการมีแบบแผนความคิด (Y ₃)	4.42	0.37	มาก	5
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y ₄)	4.46	0.37	มาก	2
5. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y ₅)	4.45	0.39	มาก	3
รวม (Y _{total})	4.45	0.32	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.32$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.34$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.37$) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.39$) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.40$) และด้านการมีแบบแผนความคิด ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.37$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา					
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{total}
X ₁	.548**	.565**	.572**	.619**	.578**	.673**
X ₂	.568**	.583**	.619**	.636**	.580**	.697**
X ₃	.604**	.650**	.651**	.657**	.639**	.748**
X ₄	.609**	.660**	.596**	.664**	.611**	.733**
X _{total}	.659**	.696**	.690**	.729**	.681**	.807**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y_{total}) สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .807$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ นำนวัตกรรมมาใช้พัฒนาสถานศึกษา พัฒนาศักยภาพให้มีการทำงานเป็นและมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับ กุลนาถ แยมวงศ์ และชนมณี ศิลาณกิจ (2566) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า เป็นพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดและเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหาร และมีความสามารถในการขับเคลื่อน ผลักดันให้บุคคลอื่นเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างแนวทางในการดำเนินงานใหม่ หรือนำแนวคิดเดิมมาต่อยอดจนเกิดเป็นนวัตกรรมให้กับสถานศึกษา สอดคล้องกับ บริพัฒน์ สารผล (2565) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษานำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมทำให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาเพื่อให้บริการเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ไชยบาล (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีการคิดในภาพรวมที่เป็นระบบ คิดอย่างมีเหตุผล เชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่เรียนรู้ เข้าใจในระบบการทำงาน บริบทของสถานศึกษา มีเป้าหมายและทิศทางไปทางเดียวกับสถานศึกษา ทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่เป้าหมายและความก้าวหน้าของสถานศึกษา สอดคล้องกับ จัตรพงศ์ ชูแสงนิล (2563) ได้กล่าวถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษาที่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์การแสวงหาและการจัดเก็บความรู้ มีการปรับและเพิ่มความรู้เองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีความกระตือรือร้นเพื่อขยายศักยภาพของตนเองและของสถานศึกษาสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนช่วยในการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม มีวิธีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการนำความรู้ใหม่ไปพัฒนาต่อยอดและนำไปใช้ มีการคิดค้นและเปลี่ยนแปลง แบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพของสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ คณิศร ผู้มีทรัพย์ (2562) ที่พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุทธยา อารัมรัตน์ (2562) ที่พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนและพัฒนาบุคลากรใน

สถานศึกษา คิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ โดยนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการแก้ปัญหา มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติในการบริหารงาน สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้เป็นทีมและมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน พัฒนาระบบบริหารและสภาพแวดล้อมภายในที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารปรับใช้ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำความรู้และทักษะต่าง ๆ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาเกิดกระบวนการเรียนรู้ มีความรู้ ความสามารถ ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนเอง เกิดการเรียนรู้และทำงานร่วมกันเป็นทีม ร่วมกันแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และสามารถทำงานร่วมกันในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงจนนำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับ คณิศร ผู้มีทรัพย์ (2562) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะค่อย ๆ เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับ ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566) ที่พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะค่อย ๆ เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม
 - 1.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ
 - 1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
 - 1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของนวัตกรรม
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 2.1 การคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบุคลากรให้สามารถมองภาพรวมแล้วแยกย่อยเพื่อวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานได้
 - 2.2 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 การมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างค่านิยมขององค์กร ที่เกี่ยวกับรูปแบบความคิด ความเชื่อของบุคคล
 - 2.4 การมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน
 - 2.5 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรเล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ดังนั้น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาควรจะได้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้มากยิ่งขึ้น เพราะจะส่งผลให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพมหานคร, สำนักงานการศึกษา. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569)*. ผู้แต่ง.
- กุลนาถ แยมวงศ์ และชนมณี ศิลานุกิจ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพ*, 10(1), 137-150.
- คณิศร ผู้มีทรัพย์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 จังหวัดภูเก็ต. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- จามร แจ่มเกิด. (2563). *การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ดลยา ชันเวท. (2566). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- นครินทร์ จัปจิตต์. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ปวิวัฒน์ ยืนยง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. วารสารนวัตกรรม การศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 330-344.
- ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล. (2566). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- มินตรา อินตะไชย. (2560). *แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.*

- เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งนภา จันทลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วันชนก อาจปรุ. (2564). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและการพัฒนาการศึกษา), มหาวิทยาลัยสรวง.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไศรยา คงตุก. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุทธา อร่ามรัตน์. (2562). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุกัญญา แซ่มชัย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. ผู้แต่ง.
- อภิชาติ มุงธิสาร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อริฤทธิ์ ผลอนันต์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education* (8th ed.). Routledge.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*. Statistics by Jim Publishing.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.
- Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development*, 5(2), 152-163.
- Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science*, 30(757), 23-25.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ปิยณัฐ คำหวาน¹ ชนมณี ศิลาณิกิจ²

วันที่รับบทความ: 8 ตุลาคม 2567

วันแก้ไขบทความ: 10 พฤษภาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ: 15 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (2) ศึกษาระดับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) การบริหารสภาพแวดล้อมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; ผู้บริหารสถานศึกษา; การบริหารสภาพแวดล้อม

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: piyanatkhamwan@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Relationship Between Strategic Leadership of School Administrators and Environment Management in Schools Under the Secondary Educational Service Area Office Samutprakan

Piyanat Khamwan¹ Chonmanee Silanookit²

Received: October 8, 2024

Revised: May 10, 2025

Accepted: May 15, 2025

Abstract

This research article aims to examines the level of strategic leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Samutprakan; investigates (2) the level of environment management under study; and studies (3) the relationship between strategic leadership of school administrators and environment management under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 333 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Samutprakan in the academic year 2023. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.60-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.97. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The level of strategic leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Samutprakan overall and for all aspects were expressed at a high level. (2) The level of environment management under study overall and for all aspects were expressed at a high level. (3) The strategic leadership of school administrators positively correlated at the high level with the environment management under study, which was significant at the .01 level.

Keywords: Strategic Leadership; School Administrator; Environment Management

Type of Article: Research Article

¹Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: piyanatkhamwan@gmail.com

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้มองเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับศักยภาพของประชาชนชาวไทยให้มีความรู้ ทักษะ ตลอดจนสมรรถนะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละสาขาอาชีพในการขับเคลื่อนประเทศไทย โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาทุกมิติ ผลิตสมชิกของสังคม ให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ 2567 โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ พัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (อุไรพร นครธรรม, 2566) ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาของผู้เรียนให้เจริญเติบโตอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากบทบาทของครูแล้ว ยังรวมถึงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา รวมถึงอาคารเรียน อาคารประกอบอาคาร สถานที่ บุคลากร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อยู่ใกล้ตัวผู้เรียน สภาพแวดล้อมเหล่านี้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน อีกทั้งยังช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ เนื่องจากทุกองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมมีผลต่อพฤติกรรม ในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะเสริมการทากิจกรรมการเรียนการสอนส่งผลให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ (ณัฐฐ์ แสงนุสิทธิ์ และกัลยมน อินทุสุต, 2565) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวม และขอบเขตได้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม เนื่องจากการบริหารเชิงกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์ปัญหาที่มีความสัมพันธ์ต่ออนาคตขององค์กร

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้อ้างอิงกำหนดแนวทางในการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

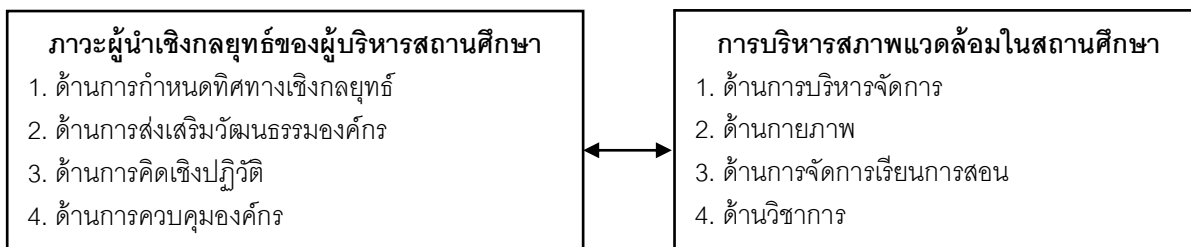
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จากการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และงานวิจัยของ วรวัชร เทียมสุวรรณ, วัชรพล วิบูลย์ศรีน, ศิโรจน์ ผลพันธิน และเหม ทองชัย (2562), สุทธิโชติ สมควรดี (2563), ณัฐฐ์ แสงนุสิทธิ์ และกัลยมน อินทุสุต (2565), ณัฐฐา เกียรติศิริกุล (2565), พลนวัต ศรีสูงเนิน และจักรกฤษณ์ โปดาพล (2565), นฤพร งามอรุณรัตน์ (2566), ศรีรัตน์ ประทุมโพธิ์ และอุไร สุทธิแย้ม (2566), พัฒนสิทธิ์ ไสภารัตน์ และกิกพิณัฐ อุสาโห (2567) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (2) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (3) ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ และ (4) ด้านการควบคุมองค์กร และสังเคราะห์การบริหารสภาพแวดล้อม และงานวิจัยของ วรณมณี โพธิ์พันธ์ (2561), นิตยา แก่นพูน (2563), จิตรา พันพิพัฒน์ (2564), สารีภา ราชบุญทอง, จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย และนภาเดช บุญเชิดชู

(2564), กิ่งกนก กิณเรศ (2565), อชิระ วิริยสุขหทัย (2565), นิชาภา เจริญวรย (2566), อุไรพร นครธรรม (2566), พันธิตรา สายอุปราซ, พูนชัย ยาวิชัย และประเวศ เวชชะ (2567) สรุปได้ว่า การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา มี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการบริหารจัดการ (2) ด้านกายภาพ (3) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ (4) ด้านวิชาการ ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 25 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,319 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 333 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา วิชยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Pearson, 1909, pp. 23-25; Frost, 2019, pp. 97-103)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ (X_1)	4.32	0.66	มาก	4
2. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_2)	4.34	0.60	มาก	2
3. ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ (X_3)	4.33	0.60	มาก	3
4. ด้านการควบคุมองค์กร (X_4)	4.35	0.57	มาก	1
รวม (X_{total})	4.34	0.61	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.61$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการควบคุมองค์กร ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.57$) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.60$) ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.60$) และด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการบริหารจัดการ (Y_1)	4.30	0.61	มาก	4
2. ด้านกายภาพ (Y_2)	4.34	0.56	มาก	1
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน (Y_3)	4.34	0.59	มาก	2
4. ด้านวิชาการ (Y_4)	4.33	0.61	มาก	3
รวม (Y_{total})	4.33	0.59	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.59$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านกายภาพ ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.56$) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.59$) ด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.61$) และด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.61$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา				
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{total}
X ₁	.608**	.633**	.645**	.622**	.689**
X ₂	.562**	.624**	.660**	.577**	.664**
X ₃	.653**	.651**	.581**	.637**	.693**
X ₄	.613**	.685**	.604**	.560**	.675**
X _{total}	.676**	.719**	.692**	.666**	.755**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (Y_{total}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .755$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีพฤติกรรมและความสามารถในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างและเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม กลยุทธ์ โครงสร้าง ภาวะผู้นำ และเทคโนโลยี มีหน้าที่ในการจูงใจให้บุคลากรนำการตัดสินใจของตนลงสู่การปฏิบัติ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาททั้งสองด้านเป็นทั้งผู้กำหนดและเป็นผู้นำการปฏิบัติ สอดคล้องกับ เยาวรินทร์ ยัมรอด (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับ วรรณนิศา นนทศักดิ์ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในทุกระดับ มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สรรหาวิธีการในการกำหนดทิศทางและสร้างความสมดุลของการบริหารที่ชัดเจน กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ ปภัสสร พรหมนุช และพรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย (2567) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารสภาพแวดล้อมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่น เป็นระเบียบ และมีบรรยากาศดี

มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการและเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย มีสิ่งยั่วยุให้เกิดการเรียนรู้ และไม่มีมลภาวะ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายตามสถานศึกษากำหนด สอดคล้องกับ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547) ที่ได้กล่าวถึงการบริหารสภาพแวดล้อมไว้ว่า กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและตามศักยภาพ และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มีความรอบรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้พร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน แหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ สอดคล้องกับ เหนียว ศีลาวงค์ (2545) ที่ได้กล่าวถึงการบริหารสภาพแวดล้อมไว้ว่า ปัจจัยที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความเจริญของงานและพัฒนาการได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ นอกจากครูแล้วยังมีอีกปัจจัยหนึ่ง คือ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอาคารเรียน อาคารประกอบ การสถานที่ รวมทั้งบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้เรียนทุกชนิด ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนหรือก่อให้เกิดการเรียนรู้ เพราะสภาพแวดล้อมทุกอย่างมีอิทธิพลต่อจิตใจ และพฤติกรรมของผู้เรียน เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่การงานของทุกคนในสถานศึกษาและช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนให้เกิดผลสำเร็จทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ อุไรพร นครธรรม (2566) ที่พบว่า การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน กลุ่มเครือข่ายศรีเชียงใหม่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วรณมณี โพธิ์พันธ์ (2561) ที่พบว่า การศึกษาการบริหารสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมและความสามารถในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม กลยุทธ์ โครงสร้าง ภาวะผู้นำ และเทคโนโลยี รวมทั้งมีหน้าที่ในการจูงใจให้บุคลากรนำการตัดสินใจของตนลงสู่การปฏิบัติ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาททั้งสองด้านทั้งเป็นผู้กำหนดและผู้นำการปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารปรับใช้ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนการสอนตามธรรมชาติ ได้ฝึกปฏิบัติจริง สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผู้เรียนและช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความคิด บุคลิกภาพ มีความรับผิดชอบ และประสบความสำเร็จในการศึกษา สอดคล้องกับ ณัฐนันท์ทรร เที่ยมแทน (2559) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียน สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ นิธิศ เอ็งชูชีพ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

1.1 ด้านความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์โดยมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงทิศทางการเจริญเติบโตของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการคิดปรับเปลี่ยนการบริหารงานในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

1.3 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรโดยการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันกับบุคลากร สนับสนุนให้ครูมีการใช้นวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนผลงานทางวิชาการของครูให้มีความหลากหลาย

2. การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2.1 ด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมด้านวิชาการให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน มีการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ใฝ่เรียนรู้ และได้รับประสบการณ์ มีการจัดห้องเรียนและวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจ มีการจัดการเรียนการสอนโดยวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาตามมาตรฐานและตัวชี้วัดมีการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำหนดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านกายภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความสะอาด สงบ ร่มรื่น และสวยงามอยู่เสมอ

เอกสารอ้างอิง

- กึ่งนก กิณเรศ. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตรา พันพิพัฒน์. (2564). กลยุทธ์การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา), มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ณัฐ์ แสงสุทธิ และกัลยมน อินทุสุต. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(2), 163-172.
- ณัฐา เกียรติศิริกุล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐนันท์ธเรศ เตียมแทน. (2559). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤพร งามอรุณรัตน์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, 2(1), 20-28.
- นิตยา แก่นพุ่ม. (2563). การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของโรงเรียนกาญจนาภิเษก. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิชาภา เจริญรย. (2566). การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- นิติศ เอ็งชูชีพ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- เหนียว ศีลาวงศ์. (2545). *ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักศึกษาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์พื้นฐานมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัสสร พรมณู และพรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 10(2), 122-143.
- พลนวัต ศิริสูงเนิน และจักรกฤษณ์ โปตาพล. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. *วารสารวิจัยศรีล้านช้าง*, 2(7), 37-51.
- พัฒนสิทธิ์ ไสภารัตน์ และกิกพิณัฐ อุสาโห. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนจำปีศรีธาตุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2*. *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 2(1), 315-329.
- พันธิตรา สายอุปราษ, พูนชัย ยาวิชัย และประเวศ เวชชะ. (2567). *กลยุทธ์การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเทศบาลตาบปลาตาด (ปาดาลราษฎร์นุกุล)*. *วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*, 9(2), 42-56.
- เยาวรินทร์ ยิมรอด. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคตะวันตก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณณิ ไพธิพันธ์. (2561). *การศึกษาการบริหารสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31*. *ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*, 5(2), 30-37.
- วรรณนิศา นนทศักดิ์ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5* (หน้า 994-1004). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, บัณฑิตวิทยาลัย.
- วรวรรษ เทียมสุวรรณ, วัชรพล วิบูลย์ศรีน, ศิโรจน์ ผลพันธิน และเหม ทองชัย. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21*. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 15(2), 219-231.
- ศรีรัตน์ ประทุมโพธิ์ และอุไร สุทธิแย้ม. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2*. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(2), 169-182.
- สาริกา ราชบุญทอง, จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย และนภาเดช บุญเชิดชู. (2564). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 10(2), 128-139.
- สุทธิโชติ สมควรดี. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ผู้แต่ง.
- อชิระ วิริยสุขหทัย. (2565). *รูปแบบการบริหารสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(6), 60-71.

อุไรพร นครธรรม. (2566). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน กลุ่มเครือข่ายศรีเชียงใหม่ 3
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร*, 3(1), 129-143.

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

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.

Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*.
Statistics by Jim Publishing.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.

Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales,
and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural
Development*, 5(2), 152-163.

Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science*, 30(757), 23-25.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

อนันต์ กิจสคม¹ ชนมณี ศิลาณิก²

วันที่รับบทความ: 23 มกราคม 2568

วันแก้ไขบทความ: 10 พฤษภาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ: 15 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (2) ศึกษาระดับสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) สมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์รสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา; สมรรถนะหลัก

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: akitsdakom@gmail.com

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Relationship Between Digital Leadership of School Administrators and Core Competencies of Teachers Under the Secondary Educational Service Area Office Samutprakan

Anan Kitsakom¹ Chonmanee Silanookit²

Received: January 23, 2025

Revised: May 10, 2025

Accepted: May 15, 2025

Abstract

This research article aims to examines (1) the levels of digital leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Samutprakan; studies (2) the levels of core competencies of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Samutprakan. Finally, the research explores (3) the relationship between digital leadership of school administrators and core competencies of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Samutprakan. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 333 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Samutprakan in the academic year 2023. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.80-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.97. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The digital leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Samutprakan overall and for all aspects were expressed at a high level. (2) The core competencies of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Samutprakan overall and for all aspects were expressed at a high level. (3) Overall and for all aspects, the digital leadership of school administrators positively correlated with the core competencies of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Samutprakan at the statistically significant level of .01.

Keywords: Digital Leadership; School Administrator; Core Competencies

Type of Article: Research Article

¹Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: akitsdakom@gmail.com

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ปัจจุบันสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และการคมนาคม ทำให้เกิดความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (digital revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ซึ่งทางด้านการศึกษามีที่ระบุไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) เกี่ยวกับปัญหาการศึกษาที่ยังมีปัญหาลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 4) เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า “การศึกษา” เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามนุษย์เพื่อไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ รัฐบาลจึงได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมในทุกด้านและพัฒนาตนเองสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยมุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเน้นส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพให้แก่เด็กและเยาวชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 11)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา การมีผู้นำที่มีความสามารถและคุณลักษณะที่ดีส่งผลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มั่นคงและแข็งแกร่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง ทั้งในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถและความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ เพื่อสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารองค์กร มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาบูรณาการ ในการสื่อสาร การสร้างสรรคนวัตกรรม และการทำงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ การศึกษาในยุคดิจิทัลมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย ผู้เรียนจะต้องใฝ่เรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้ตนเอง ฝึกฝนการพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างสรรคผลงานผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมใหม่ มีความไวเชิงเทคโนโลยีและสามารถประยุกต์ใช้เพื่อสร้างรายได้ในการดำรงชีวิตหรือการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดาวรรณณ ฤวิการ, 2564, หน้า 48) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเข้ามาพัฒนาทางการศึกษา ขับเคลื่อนการพัฒนาการเรียนรู้และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เนื่องจากผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและวัฒนธรรมภายในโรงเรียน มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายองค์กร (Sheninger, 2019) ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะได้เปรียบในการแข่งขันอันจะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน (จันทนา แสนสุข, 2559)

ทั้งนี้ สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการประเมินสมรรถนะครูที่พัฒนาขึ้นซึ่งมีกรอบความคิดจากแนวคิดของ McClelland (1973) ที่อธิบายไว้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ความสามารถ (ability) และ

คุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (other characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งสมรรถนะทางวิชาชีพครูตามเกณฑ์การประเมินประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 5-17) ซึ่งสมรรถนะหลัก (core competency) คือ การแสดงพฤติกรรมที่เกิดจากองค์ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ แรงจูงใจของตัวบุคคล และความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ โดยใช้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพของทรัพยากรบุคคล ช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (working achievement motivation) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (service mind) ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (self-development) การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (team work) การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity) การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

การขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษา จึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นตัวแทนของแนวคิดและวิธีปฏิบัติใหม่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการใช้การสื่อสารทางโซเชียลมีเดียในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้กับสถานศึกษา (Sheninger, 2019) ซึ่งการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาชีวิตของมนุษย์ เพราะช่วยให้บุคคลมีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพในการทำงานทุกด้าน ผ่านการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู หากครูมีการพัฒนาสมรรถนะหลักย่อมจะทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างครูให้มีคุณภาพตามนโยบายของรัฐบาล ที่จะพัฒนาครูเป็นคนดี มีคุณธรรม และมีวิสัยทัศน์ที่สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 26-38)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อเป็นฐานข้อมูลให้ผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษา นำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารงานภายในโรงเรียนและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล และให้ครูมีสมรรถนะหลัก ตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร สร้างสรรค์ผลงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

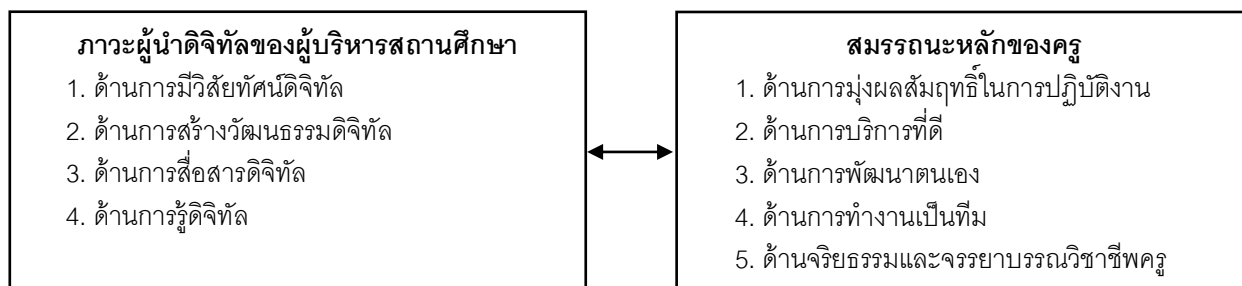
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และงานวิจัยของ อัจฉรา นิยามภา (2561), สุภาวษ์ เซาว์นเกษม, วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ และสุดาร์ตน์ สารสว่าง (2563), ญัฐิตา สงค์แก้ว (2565), พนธกานต์ นฤฤทธิ์มนตรี, อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ และกุหลาบ ปุริสาร (2565), มุฮำหมัดรุสสัน ลือบาเกะลูติง และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2565), รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565), วราภรณ์ พวงสำเภา และชนมณี ศิลาณากิจ (2566), Sujaya (2022), Sunu (2022) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (3) ด้านการสื่อสารดิจิทัล และ (4) ด้านการรู้ดิจิทัล และได้ข้อมูลจากการสังเคราะห์สมรรถนะหลักของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) สรุปได้ว่า สมรรถนะหลักของครู 5 ด้าน มีดังนี้ (1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2) ด้านการบริการที่ดี (3) ด้านการพัฒนาตนเอง (4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ (5) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.80-1.00 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 25 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,319 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 333 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้ว นำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะหลักของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Pearson, 1909, pp. 23-25; Frost, 2019, pp. 97-103)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	4.18	0.33	มาก	4
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (X_2)	4.30	0.33	มาก	1
3. ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_3)	4.21	0.33	มาก	3
4. ด้านการรู้ดิจิทัล (X_4)	4.28	0.34	มาก	2
รวม (X_{total})	4.24	0.25	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.25$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.33$) ด้านการรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.34$) ด้านการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.33$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.33$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

สมรรถนะหลักของครู	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y_1)	4.32	0.36	มาก	2
2. ด้านการบริการที่ดี (Y_2)	4.38	0.33	มาก	1
3. ด้านการพัฒนาตนเอง (Y_3)	4.32	0.29	มาก	3
4. ด้านการทำงานเป็นทีม (Y_4)	4.29	0.30	มาก	4
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Y_5)	4.23	0.26	มาก	5
รวม (Y_{total})	4.31	0.25	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะหลักของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.25$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.33$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.36$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.29$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.30$) และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.26$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะหลักของครู					
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{total}
X ₁	.420**	.455**	.860**	.696**	.603*	.738**
X ₂	.379**	.486**	.558**	.948**	.582**	.719**
X ₃	.156**	.245**	.477**	.538**	.857**	.532**
X ₄	.716**	.720**	.551**	.465**	.627**	.768**
X _{total}	.556**	.633**	.812**	.875**	.885**	.915**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลักของครู (Y_{total}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = .915^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับโลกยุคดิจิทัล โดยสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับการเรียนรู้ และพัฒนาระบบการปฏิบัติงานที่กระชับ คล่องตัวให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของสถานศึกษา นอกจากนี้ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ที่หลากหลาย เป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการสื่อสารระหว่างครู ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ พวงสำเภา และชนมณี ศิลานุกิจ (2566) ที่พบว่า การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติทั่วถึงทั้งองค์กร ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารด้วยสื่อออนไลน์ในช่องทางต่าง ๆ เพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ และส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงจนกลายเป็นโลกดิจิทัลในสถานศึกษา สอดคล้องกับ พนธกานต์ นฤทธิมนตร์ และคนอื่น ๆ (2565) ที่พบว่า การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำองค์กรสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงาน เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการเรียนรู้ และแผนกลยุทธ์นำมาใช้บริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยให้ความสำคัญสูงสุดกับงานวิชาการ และสอดคล้องกับ สุภวัช

เชาว์เกษม และคนอื่น ๆ (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำคุณคิทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างจิตสำนึกและความเต็มใจในการให้บริการ โดยสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม และเมื่อมีโอกาสก็พร้อมที่จะให้บริการด้วยความภาคภูมิใจและความสุข นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการพัฒนาและยกระดับระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่พบว่า สมรรถนะการบริการที่ดี คือ ความสามารถในการตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ โดยสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม และเมื่อมีโอกาส รวมถึงเต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ นอกจากนี้ มีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ มีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบ การให้บริการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ มนัสพงษ์ เก่งฉลาด (2566) ที่พบว่า สมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคิทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มุ่งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับโลกยุคคิทธ์ โดยสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งพัฒนาระบบการทำงานให้กระชับ คล่องตัว และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการติดต่อสื่อสารระหว่างครู นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีความสามารถในการสร้างจิตสำนึกการให้บริการด้วยความเต็มใจ ภูมิใจ และมีความสุข พร้อมดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ โดยศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลมาพัฒนาระบบให้ตอบสนองความต้องการได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ มนัสพงษ์ เก่งฉลาด (2566) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคิทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและระดับค่อนข้างสูงกับสมรรถนะหลักของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ลลิตา สมใจ (2565) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในคิทธ์คิทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษากัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

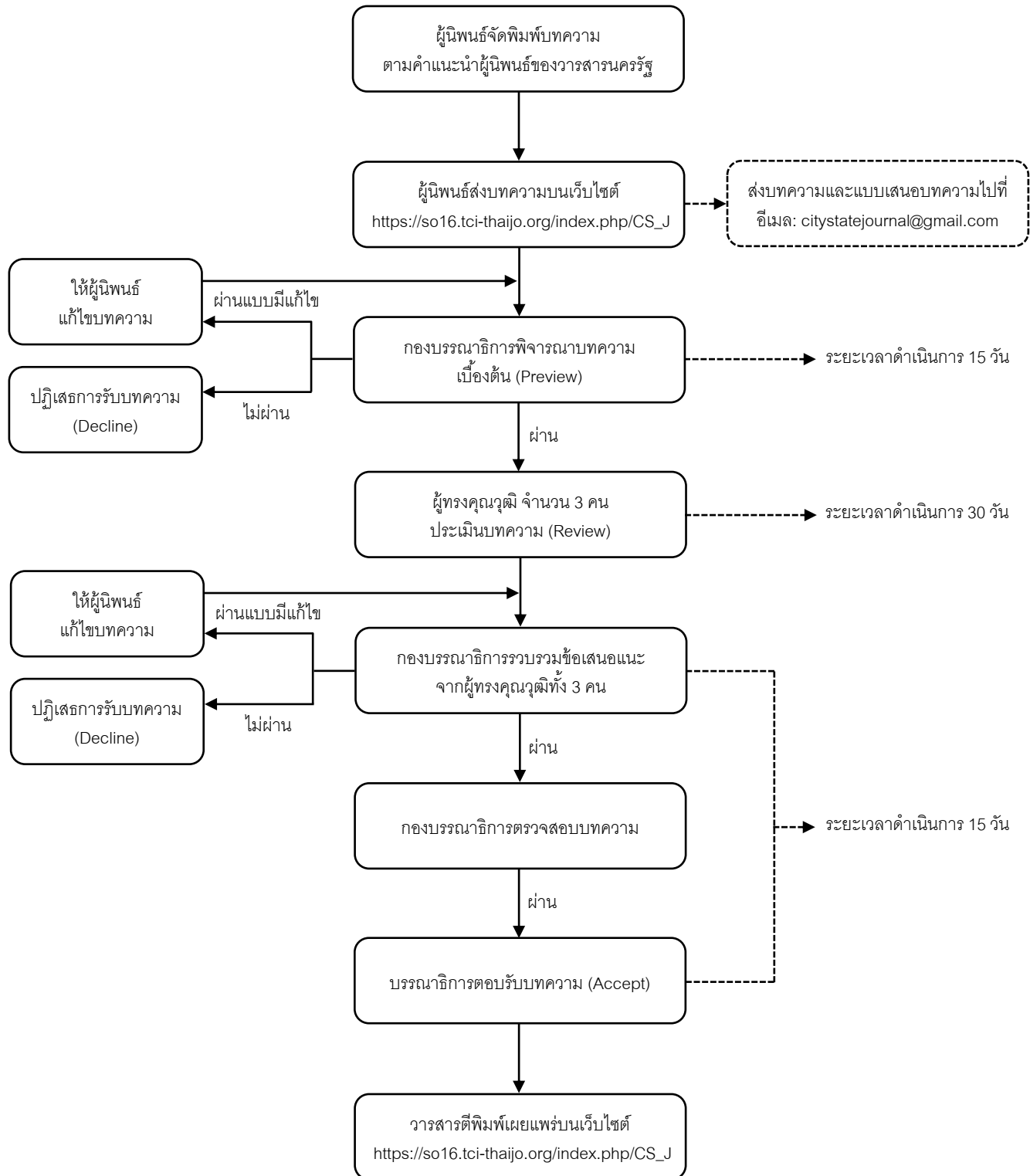
1. ด้านภาวะผู้นำคิทธ์คิทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์คิทธ์คิทธ์โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสำหรับพัฒนาสถานศึกษาในด้านเทคโนโลยีคิทธ์คิทธ์ ซึ่งจะเป็นสิ่งชี้ให้เห็นถึงทิศทางการเจริญเติบโตของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่วางไว้
2. ด้านสมรรถนะหลักของครู ผู้บริหารควรมีการยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพในระดับต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับเขตตรวจราชการหรือระดับชาติ อันเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีอุดมการณ์ที่เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพได้

เอกสารอ้างอิง

- จันทนา แสนสุข. (2559). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ทริปเพิล กรุ๊ป.
- ณัฐริตา สงค์แก้ว. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 27(3), 49-64.
- ดาววรรณ ธิวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, คณะศึกษาศาสตร์.
- พนธกานต์ นฤฤทธิ์มนตรี, อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ และกุหลาบ บุริสาร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 12(4), 174-185.
- มนัสพงษ์ เก่งฉลาด. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- มูฮำหมัดรุสตัน ลือปากะดูตัง และนิรันดร์ จุลทรัพย์. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. ใน *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13* (หน้า 1935-1946), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รุจากรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเกริก.
- ลลิตา สมใจ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- วราภรณ์ พวงสำเภา และชนมณี ศิลาณุกิจ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย*, 2(1), 1-14.
- สุภาวช เขาวนเกษม, วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ และสุดาร์ตน์ สารสว่าง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 13(3), 85-99.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู* (ฉบับปรับปรุง). ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง* (พ.ศ. 2560-2564). ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. ผู้แต่ง.
- อัครา นิยมภา. (2561). การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร. *สัปดาห์: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 24(1), 50-63.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*. Statistics by Jim Publishing.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.

- Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development*, 5(2), 152-163.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence.” *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science*, 30(757), 23-25.
- Sheninger, E. (2019). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times* (2nd ed.). Corwin.
- Sujaya, K. (2022). Digital leadership competencies to improve the quality of high schools in Tasikmalaya city in the post-pandemic Covid-19. *Eurasian Journal of Educational Research*, 100, 222-235.
- Sunu, I. G. K. A. (2022). The impact of digital leadership on teachers' acceptance and use of digital technologies. *Jurnal Mimbar Ilmu* Volume, 27(2), 311-320.

ขั้นตอนการส่งบทความ



จริยธรรมการตีพิมพ์

บทบาทและหน้าที่ของผู้นิพนธ์

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

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ

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

บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ

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

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

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

คำแนะนำผู้พิมพ์

การจัดพิมพ์บทความ

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

ส่วนประกอบของบทความ

1. ชื่อเรื่องบทความ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
2. ชื่อผู้พิมพ์ หากมีมากกว่าหนึ่งคนต้องระบุชื่อทุกคน พร้อมระบุสังกัดและที่อยู่ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
3. ระบุอีเมลของผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding Author Email)
4. บทคัดย่อ (Abstract) ความยาวไม่เกิน 350 คำ และคำสำคัญ 3-5 คำ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
5. ระบุประเภทบทความ (Type of Article)
6. เนื้อหา
 - 6.1 บทความวิชาการ ประกอบด้วย บทนำ กรอบในการวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ บทสรุป และข้อเสนอแนะ
 - 6.2 บทความวิจัย ประกอบด้วย บทนำ วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวความคิดในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
7. การอ้างอิง ใช้รูปแบบ APA Style (7th ed.)

รูปแบบการอ้างอิง

1. การอ้างอิงในเนื้อหา
 - ... (ชื่อ ชื่อสกุล, ปี พ.ศ., เลขหน้า)
 - ชื่อ ชื่อสกุล (ปี พ.ศ., เลขหน้า) ...
2. เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ
 - 2.1 หนังสือ
ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อหนังสือ. สำนักพิมพ์.
 - 2.2 วารสาร
ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), เลขหน้า.
 - 2.3 วิทยานิพนธ์
ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์. วิทยานิพนธ์และชื่อปริญญา, ชื่อสถาบันการศึกษา.
 - 2.4 เอกสารที่นำเสนอในการประชุมวิชาการ
ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ใน ชื่อหัวข้อการประชุม (เลขหน้า). หน่วยงานที่จัดประชุม.
 - 2.5 แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์
ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ค้นจาก แหล่งข้อมูล.

การส่งบทความ

ส่งบทความบนเว็บไซต์ https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการ

ชื่อเรื่อง.....
.....

ชื่อ ชื่อสกุลผู้นิพนธ์¹

บทคัดย่อ

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

คำสำคัญ:;;

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

¹สังกัดของผู้นิพนธ์
ที่อยู่สังกัดของผู้นิพนธ์
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล:

Title.....
.....

Author's Name Surname¹

Abstract

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

Keywords:;;

Type of Article: Academic Article

¹ Author's Affiliation

Author's Address

Corresponding Author Email:



บทนำ

.....

.....

.....

กรอบในการวิเคราะห์

.....

.....

.....

ผลการวิเคราะห์

.....

.....

.....

บทสรุป

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง

.....

.....

.....

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย

ชื่อเรื่อง.....
.....

ชื่อ ชื่อสกุลผู้นิพนธ์¹

บทคัดย่อ

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

คำสำคัญ:;;

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹สังกัดของผู้นิพนธ์
ที่อยู่สังกัดของผู้นิพนธ์
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล:

Title.....
.....

Author's Name Surname¹

Abstract

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

Keywords:;;

Type of Article: Research Article

¹ Author's Affiliation

Author's Address

Corresponding Author Email:

บทนำ

.....

.....

.....

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

.....

.....

.....

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

.....

.....

.....

วิธีดำเนินการวิจัย

.....

.....

.....

ผลการวิจัย

.....

.....

.....

การอภิปรายผล

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง

.....

.....

.....

แบบเสนอบทความ

เรียน บรรณาธิการวารสารนครรัฐ

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 และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นอีกนับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งผลงานต้นฉบับนี้มายังบรรณาธิการวารสารนครรัฐ

พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่งเอกสารให้บรรณาธิการวารสารนครรัฐ ดังนี้

☒ ส่งต้นฉบับบทความไปที่ เว็บไซต์: https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J

☒ ส่งต้นฉบับบทความไปที่ อีเมล: citystatejournal@gmail.com

☒ ส่งแบบเสนอบทความไปที่ อีเมล: citystatejournal@gmail.com

ลงชื่อ.....เจ้าของบทความ

(.....)

วันที่.....เดือน.....ปี พ.ศ.

