



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
- บรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาและตัดสินใจการตีพิมพ์บทความในวารสาร

คำชี้แจงสิทธิส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ

เจ้าของ

สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์
76 หมู่ 6 ตำบลหนองสูงเหนือ อำเภอมั่นนครปฐม 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

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

กองบรรณาธิการ

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

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

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

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

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

การเผยแพร่ฉบับออนไลน์

เผยแพร่บนเว็บไซต์ https://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 1 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2567) จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยด้านรัฐศาสตร์ การศึกษา และสังคมศาสตร์ทั่วไป ในวาระเริ่มแรกนี้ทางวารสารได้ตีพิมพ์เผยแพร่ฉบับออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 5 บทความ ได้แก่ (1) การแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (2) ความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (3) การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรตามทัศนะของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี (4) องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร และ (5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

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

ดร.กัญจน์รัตน์ ศรีเพชรสุพรรณ
บรรณาธิการวารสารนครรัฐ

สารบัญ

บทความวิชาการ

การแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.....	1
ปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ, กัญจน์รัตน์ ศรีเพชรสุพรรณ	

บทความวิจัย

ความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.....	12
ปิยตร พุทธิรานนท์, ชนมณี ศิลาณุกิจ	
การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรตามทัศนะของครู ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี.....	23
ศตวรรษ วรสุทธิ, ชนมณี ศิลาณุกิจ	
องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.....	35
พิมพ์พิชชา ฤทธิมนตร์, ชนมณี ศิลาณุกิจ	
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	47
จุฑามาศ บุญญาทวีทรัพย์, ชนมณี ศิลาณุกิจ	

การแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

ปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ¹ กัญจนรัตน์ ศรีเพชรสุพรรณ²

วันที่รับบทความ: 1 กุมภาพันธ์ 2567

วันแก้ไขบทความ: 28 กุมภาพันธ์ 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 3 มีนาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งวิเคราะห์การแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีในประเด็นการเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรตามหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยระบบรัฐสภา เพื่อเป็นข้อเสนอว่ารัฐธรรมนูญในฐานะกฎหมายสูงสุดควรต้องกำหนดคุณสมบัตินายกรัฐมนตรีให้ชัดเจนหรือไม่ว่านายกรัฐมนตรีต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพื่อสะท้อนการเป็นตัวแทนของปวงชนชาวไทยอย่างแท้จริง ผลการวิเคราะห์ พบว่า (1) การแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีตามระบอบประชาธิปไตยระบบรัฐสภาของประเทศไทยมี ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีจะต้องเป็นทั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและหัวหน้าพรรคการเมืองที่ตนเองสังกัด ประเทศอินเดียกำหนดให้นายกรัฐมนตรีต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้นายกรัฐมนตรีต้องมาจากสมาชิกสภาไดเอต (Diet) ที่มาจากการเลือกตั้ง และ (2) การแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีของประเทศไทยพบว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้นายกรัฐมนตรีต้องแต่งตั้งจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและต้องพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ส่วนรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดนายกรัฐมนตรีต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ไม่ได้มีการกำหนดไว้ว่านายกรัฐมนตรีต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพียงแต่กำหนดไว้ว่าต้องเป็นผู้ที่มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อที่พรรคการเมืองแจ้งไว้ว่าจะเสนอให้เป็นนายกรัฐมนตรีก่อนการเลือกตั้ง จึงทำให้บุคคลที่สามารถถูกแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีอาจเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือไม่ก็ได้ ดังนั้น จึงควรกำหนดให้นายกรัฐมนตรีต้องสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เป็นไปตามหลักการของระบอบประชาธิปไตยระบบรัฐสภา

คำสำคัญ: ระบอบประชาธิปไตย; ระบบรัฐสภา; การแต่งตั้งนายกรัฐมนตรี

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

^{1,2}สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์

76 หมู่ 6 ตำบลหนองสูงเหนือ อำเภอนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: panyadinho@hotmail.com

The Appointment of the Prime Minister According to Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2560 (2017)

Panya Sripetsuphan¹ Kanchanarat Sripetsuphan²

Received: February 1, 2024

Revised: February 28, 2024

Accepted: March 3, 2024

Abstract

This academic article aims to analyze the appointment of the Prime Minister on the issue of membership in the House of Representatives according to the principles of democracy in the parliamentary system. To be a proposal that the constitution as the highest law should determine the Prime Minister's qualifications clearly or not, the Prime Minister must be a member of the House of Representatives to reflect the true representation of the Thai people. Findings are as follows: (1) The appointment of the Prime Minister according to the democratic parliamentary system of England those who hold the Prime Minister's position must be both members of the House of Representatives and the head of the political party that they are affiliated. India requires the Prime Minister to be a member of the House of Representatives. And Japan requires the Prime Minister from members of the Diet who are elected. (2) The appointment of the Prime Minister of Thailand found that the Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2540 (1997) requires the Prime Minister to be appointed from members of the House of Representatives and must retire from the position of House of Representatives. As for the Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2550 (2007) the Prime Minister must be a member of the House of Representatives. And the Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2560 (2017) did not specify that the Prime Minister must be a member of representatives. But it must be named in the list that the political parties have informed that they will be proposed to be Prime Minister before the election. Therefore, the person who can be appointed as a Prime Minister may or not. Then, the Prime Minister must be a member of the House of Representatives. In order to comply with the principles of democracy in the parliamentary system.

Keywords: Democracy Regime; Parliamentary System; The Appointment of the Prime Minister

Type of Article: Academic Article

^{1,2}Kanchanarat Law Office

76 Moo 6, Nong Ngulueam, Mueang, Nakhon Pathom 73000, Thailand

Corresponding Author Email: panyadinho@hotmail.com

บทนำ

ภายหลังจากราชอาณาจักรสยามเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 ถัดมาอีก 3 วัน มีการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติธรรมนูญการปกครองแผ่นดินสยามชั่วคราว พุทธศักราช 2475” เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปกครองแผ่นดินสยาม ซึ่งหัวหน้าคณะผู้บริหารในธรรมนูญฉบับนี้ได้ใช้คำว่า “ประธานคณะกรรมการราษฎร” อย่างไรก็ตาม เนื่องจากธรรมนูญฉบับดังกล่าวเป็นการประกาศใช้ชั่วคราว จึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญฉบับถาวร ซึ่งในการประชุมสภาร่างรัฐธรรมนูญได้มีการอภิปรายและตกลงเห็นควรให้เปลี่ยนเสนาบดีและกรรมการราษฎรมาเป็นรัฐมนตรี ส่วนคำว่าประธานกรรมการราษฎรให้ใช้คำว่านายกรัฐมนตรี ซึ่งปรากฏตาม มาตรา 46 และมาตรา 47 ใน “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475” ที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2475 นับแต่นั้นเป็นต้นมาจึงปรากฏในรัฐธรรมนูญทุกฉบับจนถึงปัจจุบัน (“พระราชบัญญัติธรรมนูญการปกครองแผ่นดินสยามชั่วคราว พุทธศักราช 2475,” 2475; “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475,” 2475)

โครงสร้างอำนาจการปกครองที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญ สามารถแบ่งออกได้เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ บริหาร และตุลาการ ตามมาตรา 3 บัญญัติว่า “อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชนชาวไทย พระมหากษัตริย์ผู้ทรงเป็นประมุข ทรงใช้อำนาจนั้นทางรัฐสภา คณะรัฐมนตรี และศาล ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ” (“รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560,” 2560) กล่าวโดยเฉพาะฝ่ายบริหารที่มีคณะรัฐมนตรีซึ่งมีอำนาจบังคับในการบังคับใช้กฎหมายโดยมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือฝ่ายปกครองทั้งหลาย ได้แก่ กระทรวงและกรม เป็นต้น เป็นอำนาจที่มีความสัมพันธ์กับบุคลากรและงบประมาณจำนวนมหาศาล กล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ การจัดทำบริการสาธารณะของรัฐส่วนใหญ่ล้วนอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของฝ่ายบริหารทั้งสิ้น อีกทั้งฝ่ายบริหารยังมีอำนาจตรากฎหมายลำดับรอง ซึ่งเป็นการกำหนดกฎเกณฑ์ที่มีลักษณะเป็นนามธรรมและมีผลบังคับใช้เป็นการทั่วไปเช่นเดียวกับฝ่ายนิติบัญญัติ เนื่องจากฝ่ายนิติบัญญัติไม่อาจตรากฎหมายที่กำหนดรายละเอียดด้วยการจัดทำบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วน อีกทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครองย่อมเข้าใจรายละเอียดด้านการดำเนินการทางรัฐบาลและทางปกครองได้ดีกว่าฝ่ายนิติบัญญัติ ในแง่นี้ฝ่ายบริหารจึงเป็นทั้งผู้กำหนดกฎหมายและผู้บังคับใช้กฎหมายด้วยในเวลาเดียวกัน เพียงแต่กฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยฝ่ายบริหารจะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับกฎเกณฑ์ของฝ่ายนิติบัญญัติและบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารยังมีอำนาจในการควบคุมความมั่นคงของรัฐโดยมีกำลังทหารและตำรวจอยู่ในมืออีกด้วย (ฐากูร ศิริยุทธวัฒนา, 2561, หน้า 82-83) จึงเห็นได้ว่า นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลของฝ่ายบริหารย่อมมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง

เมื่อพิจารณาหลักการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีตามรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทย จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ทั้งสิ้น 20 ฉบับ ที่กำหนดโครงสร้างรูปแบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตยระบบรัฐสภา สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีที่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีไม่ได้เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรซึ่งเป็นคนนอก ซึ่งในกรณีการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีที่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอันเป็นหลักการที่เคร่งครัดของการปกครองระบอบประชาธิปไตยระบบรัฐสภา โดยมีเพียงรัฐธรรมนูญ 4 ฉบับ ที่กำหนดคุณสมบัติของนายกรัฐมนตรีว่าต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้ (1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475 มาตรา 47 บัญญัติว่า “นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีอีกสิบสี่นายต้องเลือกจากสมาชิกของสภาผู้แทนราษฎร” (2) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2517 มาตรา 177 วรรคสอง บัญญัติว่า “นายกรัฐมนตรีจะต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร” (3) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2535 มาตรา 159 วรรคสอง บัญญัติว่า “นายกรัฐมนตรีต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร” (4) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 201 วรรคสอง บัญญัติว่า “นายกรัฐมนตรีต้องแต่งตั้งจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร” และ (5) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 172 วรรคสอง บัญญัติว่า “นายกรัฐมนตรีต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร” ส่วนรัฐธรรมนูญฉบับอื่น ๆ รวมถึงฉบับปัจจุบัน คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ก็ได้มีบทบัญญัติกำหนดให้นายกรัฐมนตรีต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จึงเป็นการเปิดโอกาสให้คนนอกซึ่งไม่ได้เป็นตัวแทนของปวงชนชาวไทยซึ่งเป็นเจ้าของอำนาจ

อธิปไตยที่แท้จริงสามารถเป็นนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้าฝ่ายบริหารได้ (“รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475,” 2475; “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2517,” 2517; “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2535,” 2535; “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540,” 2540; “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550,” 2550)

การศึกษาการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรี ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ครั้งนี้ จะวิเคราะห์การแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีในประเด็นการเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรตามหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยระบบรัฐสภาของต่างประเทศ และประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เพื่อเป็นข้อเสนอว่ารัฐธรรมนูญในฐานะกฎหมายสูงสุดควรต้องกำหนดคุณสมบัตินายกรัฐมนตรีให้ชัดเจนหรือไม่ว่า “นายกรัฐมนตรีต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร” เพื่อสะท้อนการเป็นตัวแทนของปวงชนชาวไทยอย่างแท้จริง

กรอบในการวิเคราะห์

หลักการของระบอบประชาธิปไตยระบบรัฐสภา

การปกครองระบอบประชาธิปไตยระบบรัฐสภา มีหลักการให้นายกรัฐมนตรีต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเพื่อให้ได้รับการยอมรับกันโดยทั่วไป โดยหลักการดังกล่าวมีทั้งในประเทศที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรในรัฐธรรมนูญ รวมถึงประเทศที่ไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ ทั้งนี้ ก็เพราะนายกรัฐมนตรีต้องรับผิดชอบต่อเสียงข้างมากในสภาผู้แทนราษฎร และถือเป็นผู้นำเสียงข้างมากที่ต้องควบคุมสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการผ่านกฎหมายสำคัญของรัฐบาล ดังนั้น หลักการให้นายกรัฐมนตรีต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และการที่รัฐบาลมีที่นั่งเป็นเสียงข้างมากในสภาผู้แทนราษฎรจึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับการบริหารประเทศ

การแบ่งแยกอำนาจแบบไม่เคร่งครัดเกิดขึ้นในประเทศที่มีรูปแบบการปกครองระบบรัฐสภา ในการปกครองของประเทศอังกฤษซึ่งเป็นต้นแบบของระบบรัฐสภา กำหนดให้รัฐสภามีอำนาจในการตราพระราชบัญญัติซึ่งเป็นการใช้อำนาจนิติบัญญัติ แต่รัฐบาลซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารก็อาจใช้อำนาจในการออกกฎเกณฑ์ได้หากมีพระราชบัญญัติให้อำนาจรัฐบาลในการตรากฎเกณฑ์ลำดับรองขึ้นใช้บังคับ รวมทั้งในกรณีที่สมาชิกรัฐสภาซึ่งเป็นองค์กรผู้ใช้อำนาจนิติบัญญัติสามารถดำรงตำแหน่งเป็นรัฐมนตรีในรัฐบาลซึ่งเป็นองค์กรผู้ใช้อำนาจบริหารได้ หรือในกรณีที่รัฐสภาเป็นองค์กรนิติบัญญัติย่อมมีอำนาจหน้าที่หลักในการตรากฎหมายและในขณะเดียวกันก็มีอำนาจควบคุมการบริหารงานของรัฐบาลด้วย โดยในกิจกรรมที่สำคัญ รัฐบาลจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบหรือได้รับอนุมัติจากรัฐสภาเสียก่อน เช่น การใช้จ่ายเงินของรัฐบาลจะต้องทำเป็นร่างกฎหมายงบประมาณแผ่นดินเพื่อให้รัฐบาลให้ความเห็นชอบเป็นรายปี เป็นต้น ในการควบคุมการบริหารงานของรัฐบาลนั้นรัฐสภามีอำนาจในการยื่นกระทู้ถามการทำงานของรัฐบาล ตลอดจนมีอำนาจในการเปิดอภิปรายเพื่อลงมติไม่ไว้วางใจรัฐบาลด้วย ในขณะเดียวกันรัฐบาลก็มีอำนาจในการถ่วงดุลรัฐสภาโดยรัฐบาลมีอำนาจในการยุบสภาได้ (มานิตย์ จุมปา, 2557, หน้า 32-33)

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า หลักการของระบบรัฐสภามีการแบ่งแยกอำนาจแบบไม่เคร่งครัด เป็นการแบ่งแยกองค์กรและแบ่งหน้าที่ต่าง ๆ กันทำในองค์กร ได้แก่ ฝ่ายนิติบัญญัติมีรัฐสภาทำหน้าที่ตรากฎหมายออกใช้บังคับเป็นการทั่วไป ฝ่ายบริหารมีรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรีทำหน้าที่บริหารราชการแผ่นดินจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ และฝ่ายตุลาการมีศาลทำหน้าที่พิพากษารองคดีที่เกิดข้อพิพาทขึ้น ซึ่งในระบบรัฐสภานี้ยอมรับให้แต่ละองค์กรเกี่ยวข้องกันได้ คือ แม้จะมีการแบ่งแยกองค์กรและแบ่งแยกหน้าที่กัน แต่ก็ยอมให้แต่ละองค์กรมีความเกี่ยวข้องกัน โดยเป็นการยินยอมให้ฝ่ายนิติบัญญัติกับฝ่ายบริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดที่มีลักษณะตรวจสอบถ่วงดุลกัน ฝ่ายนิติบัญญัติสามารถเปิดอภิปรายให้ความไว้วางใจในการบริหารราชการแผ่นดินของนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีได้ ส่วนฝ่ายบริหารโดยนายกรัฐมนตรีสามารถยุบสภาได้ ทั้งนี้ หลักการของระบอบประชาธิปไตยระบบรัฐสภามุ่งเน้นการตรวจสอบถ่วงดุลกันระหว่างองค์กรที่ใช้อำนาจทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ

บริหาร และตุลาการ ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างมีอำนาจบางประการที่เหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อคานอำนาจกัน

การแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีของต่างประเทศ

1. ประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษซึ่งเป็นต้นแบบในระบบรัฐสภา ประกอบไปด้วย สภาขุนนาง (Houses of Lords) โดยสมาชิกจะได้รับการแต่งตั้งจากพระมหากษัตริย์ตามธรรมเนียมปฏิบัติของประเทศอังกฤษ มีอำนาจในทางตุลาการเพื่อพิจารณาคดีชั้นอุทธรณ์คดีต่าง ๆ ซึ่งโดยส่วนมากจะเป็นคดีเกี่ยวกับการกระทำผิดของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือข้าราชการระดับสูง และสภาสามัญ (House of Common) มีหน้าที่หลักในการออกกฎหมาย การสรรหานายกรัฐมนตรีและคณะรัฐบาล รวมทั้งตรวจสอบการบริหารงานของฝ่ายบริหาร รัฐสภาจึงเป็นองค์กรนิติบัญญัติสูงสุดของประเทศ ส่วนนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีมาจากการเลือกสรรภายในรัฐสภา ซึ่งความสัมพันธ์เช่นนี้ทำให้ฝ่ายบริหารจะต้องรับผิดชอบในการบริหารราชการแผ่นดินต่อรัฐสภา (Lijphart, 1992, pp. 36-37) ดังนั้น การที่สมาชิกสภาสามัญมาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนผู้เป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยที่แท้จริง จึงทำหน้าที่โดยอาศัยอำนาจสูงสุดของประชาชนในการตรากฎหมายที่มีความสำคัญต่อบ้านเมือง และกฎหมายอื่น ๆ ที่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน ซึ่งธรรมเนียมปฏิบัติทางการเมืองผู้ที่ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีเป็นทั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและหัวหน้าพรรคการเมืองที่ตนเองสังกัด ทั้งนี้ ก็เพราะนายกรัฐมนตรีถูกเลือกโดยเสียงข้างมากของสภาผู้แทนราษฎร ในทางปฏิบัติแล้วจึงเป็นประโยชน์ที่จะให้หัวหน้าฝ่ายบริหารจะต้องเป็นสมาชิกของสภาล่างด้วยเพื่อให้สามารถควบคุมเสียงข้างมากเพื่อผ่านกฎหมายและนโยบายได้

2. ประเทศอินเดีย

รัฐธรรมนูญของอินเดีย (The Constitution of India) กำหนดให้คณะรัฐมนตรีซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้นำมีหน้าที่ช่วยเหลือและแนะนำประธานาธิบดีในการบริหารประเทศ ตามมาตรา 78 โดยประธานาธิบดีเป็นผู้แต่งตั้งนายกรัฐมนตรี ตามมาตรา 74 ทั้งนี้ นายกรัฐมนตรีเป็นบุคคลสำคัญสูงสุดในฝ่ายบริหารและเป็นผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งมาจากพรรคที่มีเสียงข้างมากในสภาผู้แทนราษฎร กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าพรรคการเมืองที่มีเสียงข้างมากในสภาผู้แทนราษฎรจะเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีโดยอัตโนมัติ โดยนายกรัฐมนตรีจะทำหน้าที่เป็นประธานของที่ประชุมคณะรัฐมนตรีและเป็นผู้คอยประสานงานของกระทรวงและกรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายที่ได้แถลงไว้ (Ministry of Law and Justice, 2022)

3. ประเทศญี่ปุ่น

รัฐธรรมนูญของญี่ปุ่น (The Constitution of Japan) กำหนดใช้ระบบสภาคู่ คือ สภาไดเอต (Diet) ประกอบด้วยสภาผู้แทนราษฎร (House of Representatives) และวุฒิสภา (House of Councillors) ตามมาตรา 42 โดยสมาชิกสภาไดเอตจะต้องมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ตามมาตรา 43 ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญระบุให้นายกรัฐมนตรีจะได้รับการแต่งตั้งจากมติของสมาชิกสภาไดเอต ตามมาตรา 67 กระบวนการคือทั้งสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาจะต้องลงมติเห็นชอบนายกรัฐมนตรีจากในบรรดาสมาชิกแยกกันโดยใช้ระบบเลือกตั้ง 2 รอบ เพื่อหาผู้ที่ได้เสียงข้างมากเกินกึ่งหนึ่ง อย่างไรก็ตามหากทั้งสองสภาเห็นชอบแคนดิเดตผู้ที่จะดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีต่างกันก็จะมีการตั้งคณะกรรมการร่วมจากสมาชิกทั้งสองสภาเพื่อหาทางออก แต่หากยังไม่สามารถหาข้อสรุปได้อีกภายใน 10 วัน ก็จะถือว่าผู้ที่ได้รับความเห็นชอบจากสภาผู้แทนราษฎรเป็นนายกรัฐมนตรี (Prime Minister's Office of Japan, 2023)

การแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีของประเทศไทย

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

1.1 มาตราสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรี มีดังนี้

มาตรา 118 “สมาชิกภาพของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสิ้นสุดลง เมื่อ

(7) ได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี”

มาตรา 201 “พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีคนหนึ่งและรัฐมนตรีอื่นอีกไม่เกินสามสิบห้าคน ประกอบเป็นคณะรัฐมนตรี มีหน้าที่บริหารราชการแผ่นดิน

นายกรัฐมนตรีต้องแต่งตั้งจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้เคยเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแต่พ้นจากสมาชิกภาพตามมาตรา 118 (7) ในอายุของสภาผู้แทนราษฎรชุดเดียวกัน

ให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ลงนามรับสนองพระบรมราชโองการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรี”

มาตรา 202 “ให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาให้ความเห็นชอบบุคคลซึ่งสมควรได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรี ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มีการเรียกประชุมรัฐสภาเป็นครั้งแรกตามมาตรา 159

การเสนอชื่อบุคคลซึ่งสมควรได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง ต้องมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของสภาผู้แทนราษฎรรับรอง

มติของสภาผู้แทนราษฎรที่เห็นชอบด้วยในการแต่งตั้งบุคคลใดให้เป็นนายกรัฐมนตรี ต้องมีคะแนนเสียงมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของสภาผู้แทนราษฎร การลงมติในกรณีเช่นว่านี้ให้กระทำโดยการลงคะแนนโดยเปิดเผย”

มาตรา 203 “ในกรณีที่พ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่มีการเรียกประชุมรัฐสภาเพื่อให้สมาชิกได้มาประชุมเป็นครั้งแรกแล้ว ไม่ปรากฏว่ามีบุคคลใดได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบให้ได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีตามมาตรา 202 วรรคสาม ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พ้นกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรนำความขึ้นกราบบังคมทูลเพื่อทรงมีพระบรมราชโองการแต่งตั้งบุคคลซึ่งได้รับคะแนนเสียงสูงสุดเป็นนายกรัฐมนตรี”

มาตรา 204 “นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีจะเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือสมาชิกวุฒิสภาในขณะเดียวกันมิได้

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีให้พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในวันถัดจากวันที่ครบสามสิบวันนับแต่วันที่มิพระบรมราชโองการแต่งตั้ง”

1.2 กระบวนการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรี

ภายหลังการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไปแล้ว เมื่อมีการเรียกประชุมรัฐสภาเป็นครั้งแรก ให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาให้ความเห็นชอบบุคคลซึ่งสมควรได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรี โดย “ต้องแต่งตั้งจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร” ตามมาตรา 201 วรรคสอง ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน ตามมาตรา 202 วรรคหนึ่ง การเสนอชื่อบุคคลซึ่งสมควรได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีนั้นจะต้องมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของสภาผู้แทนราษฎรรับรอง ตามมาตรา 202 วรรคสอง ซึ่งมติของสภาผู้แทนราษฎรต้องมีคะแนนเสียงมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่เห็นชอบและการลงมติให้กระทำโดยการลงคะแนนโดยเปิดเผย ตามมาตรา 202 วรรคสาม จากนั้นประธานสภาผู้แทนราษฎรจะนำความขึ้นกราบบังคมทูลเพื่อทรงมีพระบรมราชโองการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรี ตามมาตรา 201 ทั้งนี้ กฎหมายกำหนดไว้นายกรัฐมนตรีจะเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือสมาชิกวุฒิสภาในขณะเดียวกันมิได้ เมื่อได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีแล้วจึงให้พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ตามมาตรา 204

อย่างไรก็ตาม หากไม่ปรากฏว่ามีบุคคลใดได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ กฎหมายกำหนดให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรนำความขึ้นกราบบังคมทูลเพื่อทรงมีพระบรมราชโองการแต่งตั้งบุคคลซึ่งได้รับคะแนนเสียงสูงสุดเป็นนายกรัฐมนตรีได้ ตามมาตรา 203

2. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

2.1 มาตราสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรี มีดังนี้

มาตรา 171 “พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีคนหนึ่งและรัฐมนตรีอื่นอีกไม่เกินสามสิบห้าคนประกอบเป็นคณะรัฐมนตรี มีหน้าที่บริหารราชการแผ่นดินตามหลักความรับผิดชอบร่วมกัน

นายกรัฐมนตรีต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรซึ่งได้รับแต่งตั้ง ตามมาตรา 172

ให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ลงนามรับสนองพระบรมราชโองการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรี

นายกรัฐมนตรีจะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินกว่าแปดปีมิได้”

มาตรา 172 “ให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาให้ความเห็นชอบบุคคลซึ่งสมควรได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มีการเรียกประชุมรัฐสภาเป็นครั้งแรก ตามมาตรา 127

การเสนอชื่อบุคคลซึ่งสมควรได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง ต้องมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของสภาผู้แทนราษฎรรับรอง

มติของสภาผู้แทนราษฎรที่เห็นชอบด้วยในการแต่งตั้งบุคคลใดให้เป็นนายกรัฐมนตรี ต้องมีคะแนนเสียงมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของสภาผู้แทนราษฎร การลงมติในกรณีเช่นนี้ให้กระทำโดยการลงคะแนนโดยเปิดเผย”

มาตรา 173 “ในกรณีที่พ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่มีการเรียกประชุมรัฐสภาเพื่อให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้มาประชุมเป็นครั้งแรกแล้ว ไม่ปรากฏว่ามีบุคคลใดได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบให้ได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีตามมาตรา 172 วรรคสาม ให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรนำความขึ้นกราบบังคมทูลภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พ้นกำหนดเวลาดังกล่าวเพื่อทรงมีพระบรมราชโองการแต่งตั้งบุคคลซึ่งได้รับคะแนนเสียงสูงสุดเป็นนายกรัฐมนตรี”

2.2 กระบวนการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรี

ภายหลังการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไปแล้ว เมื่อมีการเรียกประชุมรัฐสภาเป็นครั้งแรก ให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาให้ความเห็นชอบบุคคลซึ่งสมควรได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรี โดย “ต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร” ตามมาตรา 171 วรรคสอง ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน ตามมาตรา 172 วรรคหนึ่ง การเสนอชื่อบุคคลซึ่งสมควรได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีนั้นจะต้องมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของสภาผู้แทนราษฎรรับรอง ตามมาตรา 172 วรรคสอง ซึ่งมติของสภาผู้แทนราษฎรต้องมีคะแนนเสียงมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่เห็นชอบและการลงมติให้กระทำโดยการลงคะแนนโดยเปิดเผย ตามมาตรา 172 วรรคสาม จากนั้นประธานสภาผู้แทนราษฎรจะนำความขึ้นกราบบังคมทูลเพื่อทรงมีพระบรมราชโองการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรี ตามมาตรา 171

อย่างไรก็ตาม หากไม่ปรากฏว่ามีบุคคลใดได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ กฎหมายกำหนดให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรนำความขึ้นกราบบังคมทูลเพื่อทรงมีพระบรมราชโองการแต่งตั้งบุคคลซึ่งได้รับคะแนนเสียงสูงสุดเป็นนายกรัฐมนตรีได้ ตามมาตรา 173

3. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

3.1 มาตราสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรี มีดังนี้

มาตรา 88 “ในการเลือกตั้งทั่วไป ให้พรรคการเมืองที่ส่งผู้สมัครรับเลือกตั้งแจ้งรายชื่อบุคคลซึ่งพรรคการเมืองนั้นมีมติว่าจะเสนอให้สภาผู้แทนราษฎรเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีไม่เกินสามรายชื่อต่อ

คณะกรรมการการเลือกตั้งก่อนเปิดการรับสมัครเลือกตั้ง และให้คณะกรรมการการเลือกตั้งประกาศรายชื่อบุคคลดังกล่าวให้ประชาชนทราบ และให้นำความในมาตรา 87 วรรคสองมาใช้บังคับโดยอนุโลม

พรรคการเมืองจะไม่เสนอรายชื่อบุคคลตามวรรคหนึ่งก็ได้”

มาตรา 158 “พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีอื่นอีกไม่เกินสามสิบห้าคนประกอบเป็นคณะรัฐมนตรี มีหน้าที่บริหารราชการแผ่นดินตามหลักความรับผิดชอบร่วมกัน

นายกรัฐมนตรีต้องแต่งตั้งจากบุคคลซึ่งสภาผู้แทนราษฎรให้ความเห็นชอบตามมาตรา 159

ให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ลงนามรับสนองพระบรมราชโองการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรี

นายกรัฐมนตรีจะดำรงตำแหน่งรวมกันแล้วเกินแปดปีมิได้ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการดำรงตำแหน่งติดต่อกันหรือไม่ แต่มิให้นับรวมระยะเวลาในระหว่างที่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปหลังพ้นจากตำแหน่ง”

มาตรา 159 “ให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาให้ความเห็นชอบบุคคลซึ่งสมควรได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีจากบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 160 และเป็นผู้มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อที่พรรคการเมืองแจ้งไว้ตามมาตรา 88 เฉพาะจากบัญชีรายชื่อของพรรคการเมืองที่มีสมาชิกได้รับเลือกเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไม่น้อยกว่าร้อยละห้าของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของสภาผู้แทนราษฎร

การเสนอชื่อตามวรรคหนึ่งต้องมีสมาชิกรับรองไม่น้อยกว่าหนึ่งในสิบของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของสภาผู้แทนราษฎร

มติของสภาผู้แทนราษฎรที่เห็นชอบการแต่งตั้งบุคคลใดให้เป็นนายกรัฐมนตรี ต้องกระทำโดยการลงคะแนนโดยเปิดเผย และมีคะแนนเสียงมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของสภาผู้แทนราษฎร”

มาตรา 272 “ในระหว่างห้าปีแรกนับแต่วันที่มีรัฐสภาชุดแรกตามรัฐธรรมนูญนี้ การให้ความเห็นชอบบุคคลซึ่งสมควรได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีให้ดำเนินการตามมาตรา 159 เว้นแต่การพิจารณาให้ความเห็นชอบตามมาตรา 159 วรรคหนึ่ง ให้กระทำในที่ประชุมร่วมกันของรัฐสภา และมติที่เห็นชอบการแต่งตั้งบุคคลใดให้เป็นนายกรัฐมนตรีตามมาตรา 159 วรรคสาม ต้องมีคะแนนเสียงมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของทั้งสองสภา

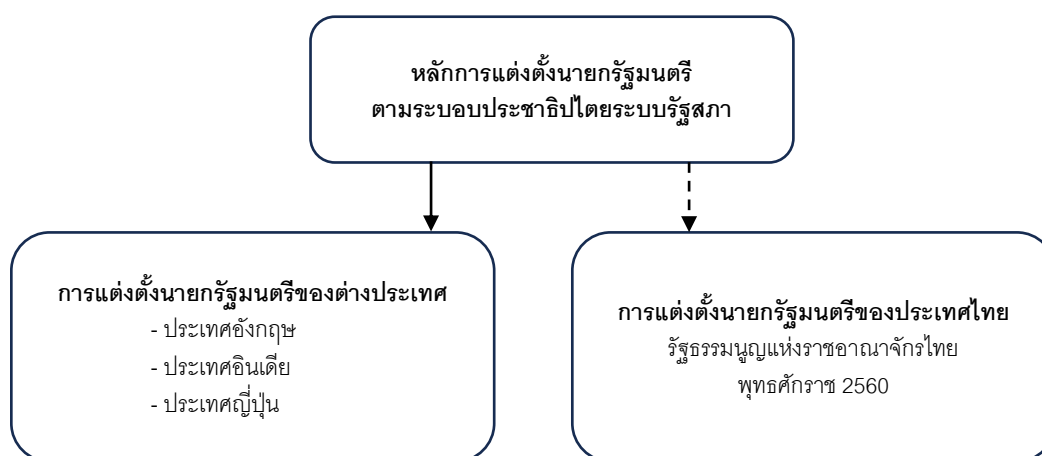
ในระหว่างเวลาตามวรรคหนึ่ง หากมีกรณีที่ไม่อาจแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีจากผู้มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อที่พรรคการเมืองแจ้งไว้ตามมาตรา 88 ไม่ว่าด้วยเหตุใด และสมาชิกของทั้งสองสภารวมกันจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของทั้งสองสภาเข้าชื่อเสนอต่อประธานรัฐสภาขอให้รัฐสภามีมติยกเว้นเพื่อไม่ต้องเสนอชื่อนายกรัฐมนตรีจากผู้มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อที่พรรคการเมืองแจ้งไว้ตามมาตรา 88 ในกรณีเช่นนั้น ให้ประธานรัฐสภาจัดให้มีการประชุมร่วมกันของรัฐสภาโดยพลัน และในกรณีที่รัฐสภามีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของทั้งสองสภาให้ยกเว้นได้ ให้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งต่อไป โดยจะเสนอชื่อผู้อยู่ในบัญชีรายชื่อที่พรรคการเมืองแจ้งไว้ตามมาตรา 88 หรือไม่ก็ได้”

3.2 กระบวนการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรี

ภายหลังการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไปแล้ว เมื่อมีการเรียกประชุมรัฐสภา ให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาให้ความเห็นชอบบุคคลซึ่งสมควรได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีจากบุคคลซึ่งเป็น “ผู้มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อที่พรรคการเมืองแจ้งไว้” ตามมาตรา 88 เฉพาะพรรคการเมืองที่มีสมาชิกได้รับเลือกเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไม่น้อยกว่าร้อยละห้าของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ตามมาตรา 159 วรรคหนึ่ง การเสนอชื่อตามวรรคหนึ่งต้องมีสมาชิกรับรองไม่น้อยกว่าหนึ่งในสิบของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของสภาผู้แทนราษฎรตามมาตรา 159 วรรคสอง ซึ่งมีมติของสภาผู้แทนราษฎรต้องมีคะแนนเสียงมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่เห็นชอบและการลงมติให้กระทำโดยการลงคะแนนโดยเปิดเผย ตามมาตรา 159 วรรคสาม จากนั้นประธานสภาผู้แทนราษฎรจะนำความขึ้นกราบบังคมทูลเพื่อทรงมีพระบรมราชโองการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีตามมาตรา 158

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากบทเฉพาะกาลได้กำหนดให้ในระหว่างห้าปีแรกนับแต่วันที่รัฐสภาชุดแรกตามรัฐธรรมนูญนี้ (ระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2562-2567) การให้ความเห็นชอบบุคคลซึ่งสมควรได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีให้กระทำในที่ประชุมร่วมกันของรัฐสภา และมติที่เห็นชอบการแต่งตั้งบุคคลใดให้เป็นนายกรัฐมนตรีดังกล่าว ต้องมีคะแนนเสียงมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของทั้งสองสภา ตามมาตรา 272 วรรคแรก อนึ่งหากไม่อาจแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีจากผู้มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อที่พรรคการเมืองแจ้งไว้ไม่ว่าด้วยเหตุใด สมาชิกของทั้งสองสภารวมกันจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่เข้าชื่อเสนอต่อประธานรัฐสภาขอให้รัฐสภามีมติยกเว้นเพื่อไม่ต้องเสนอชื่อนายกรัฐมนตรีจากผู้มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อที่พรรคการเมืองแจ้งไว้ก็ได้ เมื่อรัฐสภามีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของทั้งสองสภาให้ยกเว้น ก็จะสามารถเสนอชื่อบุคคลผู้อยู่ในบัญชีรายชื่อที่พรรคการเมืองแจ้งไว้หรือไม่ก็ได้ ตามมาตรา 272 วรรคสอง

จากหลักการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีตามระบอบประชาธิปไตยระบบรัฐสภาของต่างประเทศและประเทศไทย สามารถสังเคราะห์เป็นกรอบในการวิเคราะห์ ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบในการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์การแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีตามระบอบประชาธิปไตยระบบรัฐสภาของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ ประเทศอินเดีย และประเทศญี่ปุ่น พบว่า ประเทศอังกฤษมีธรรมเนียมปฏิบัติ คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีจะต้องเป็นทั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและหัวหน้าพรรคการเมืองที่ตนเองสังกัดอยู่ ซึ่งนายกรัฐมนตรีจะถูกเลือกโดยเสียงข้างมากของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประเทศอินเดียกำหนดให้นายกรัฐมนตรีต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และประเทศญี่ปุ่นระบุให้นายกรัฐมนตรีต้องมาจากสมาชิกสภาใดสภาหนึ่งที่มาจากการเลือกตั้ง โดยทั้งสองสภาจะต้องลงมติเห็นชอบนายกรัฐมนตรีจากในบรรดาสมาชิกแยกกันโดยใช้ระบบเลือกตั้ง 2 รอบ เพื่อหาผู้ที่ได้เสียงข้างมากเกินกึ่งหนึ่ง

ส่วนการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีของประเทศไทย พบว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้นายกรัฐมนตรีต้องแต่งตั้งจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ตามมาตรา 201 วรรคสอง แต่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่ได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีย่อมพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ตามมาตรา 204 วรรคสอง ซึ่งแตกต่างกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่กำหนดให้นายกรัฐมนตรีต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ตามมาตรา 171 วรรคสอง และไม่ต้องพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีความแตกต่างจากรัฐธรรมนูญ 2 ฉบับดังกล่าวข้างต้น คือ ไม่ได้มีการกำหนดไว้ว่า

นายกรัฐมนตรีต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพียงแต่กำหนดไว้ว่าต้องเป็นผู้ที่มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อที่พรรคการเมืองแจ้งไว้ว่าจะเสนอให้เป็นนายกรัฐมนตรีก่อนการเลือกตั้ง จึงทำให้การแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีภายหลังประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ทั้ง 2 ครั้ง ได้แก่ ปี พ.ศ. 2562 และปี พ.ศ. 2566 ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นนายกรัฐมนตรี แม้ไม่ได้เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แต่ก็สามารถถูกแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีได้ตามรัฐธรรมนูญ จึงเห็นได้ว่า การที่นายกรัฐมนตรีซึ่งไม่ได้ผ่านการเลือกตั้งอันมีลักษณะไม่ยึดโยงกับเจ้าของอำนาจอธิปไตยที่แท้จริงสูงสุดคือประชาชนจึงขัดกับหลักระบบรัฐสภา ดังนั้น จึงควรกำหนดให้นายกรัฐมนตรีต้องสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เป็นไปตามหลักการฝ่ายนิติบัญญัติกับฝ่ายบริหารมีความสัมพันธ์ในลักษณะถ่วงดุลซึ่งกันและกัน หากปล่อยให้นายกรัฐมนตรีไม่ต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแล้วจะเกิดปัญหาตามมา เช่น นายกรัฐมนตรีไม่มาประชุมสภา ไม่มาตอบกระทู้ และหนีการอภิปรายไม่ไว้วางใจ เป็นต้น เมื่อเวลาผ่านไปจนกลายเป็นธรรมเนียมแล้วจะทำให้ระบบรัฐสภาไทยไม่เข้มแข็ง และระบบรัฐสภาไทยจะกลายเป็นระบบรัฐสภาที่มีฝ่ายบริหารเป็นใหญ่ อันจะทำให้การถ่วงดุลกันระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติขาดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ในบทเฉพาะกาลตามมาตรา 272 วรรคหนึ่ง บัญญัติให้ในระหว่างห้าปีแรกนับแต่วันที่มีรัฐสภาชุดแรกตามรัฐธรรมนูญนี้ คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2562-2567 ให้สมาชิกวุฒิสภาร่วมลงมติเห็นชอบการแต่งตั้งบุคคลให้เป็นนายกรัฐมนตรีด้วย ทำให้พรรคการเมืองที่ได้รับเลือกตั้งเป็นเสียงข้างมากในสภาผู้แทนราษฎรไม่อาจเสนอแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีได้ หากไม่ได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกวุฒิสภา ดังจะเห็นได้จากการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในปี พ.ศ. 2562 และในปี พ.ศ. 2566 ที่พรรคการเมืองที่ได้รับเลือกตั้งเป็นเสียงข้างมากในสภาผู้แทนราษฎร ไม่อาจเสนอแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีได้ อีกทั้งมาตรา 272 วรรคสอง ยังเปิดโอกาสให้รัฐสภาเสนอชื่อคนนอกซึ่งเป็นผู้ไม่ได้มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อที่พรรคการเมืองแจ้งไว้ตามมาตรา 88 สามารถถูกเสนอชื่อแต่งตั้งให้เป็นนายกรัฐมนตรีได้นั้น ย่อมทำให้การแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีไม่สะท้อนเจตจำนงของประชาชนผู้เป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยอย่างแท้จริง

บทสรุป

ในระบอบประชาธิปไตยระบบรัฐสภามีหลักการสำคัญ คือ นายกรัฐมนตรีต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้ได้รับการยอมรับกันโดยทั่วไป โดยมีทั้งในประเทศที่ถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติหรือประเทศที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ ทั้งนี้ก็เพราะนายกรัฐมนตรีต้องผ่านมติเห็นชอบจากเสียงข้างมากในสภาผู้แทนราษฎร เพื่อควบคุมสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการผ่านกฎหมายสำคัญ ดังนั้น นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล จึงต้องเป็นผู้นำของพรรคเสียงข้างมากที่มาจากการเลือกตั้ง การแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ ประเทศอินเดีย และประเทศญี่ปุ่น ล้วนแต่แต่งตั้งนายกรัฐมนตรีที่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทั้งสิ้น ส่วนกรณีประเทศไทย ตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ไม่ได้กำหนดให้นายกรัฐมนตรีว่าต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพียงแต่กำหนดไว้ว่านายกรัฐมนตรีต้องแต่งตั้งจากบุคคลซึ่งสภาผู้แทนราษฎรให้ความเห็นชอบและต้องเป็นผู้มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อที่พรรคการเมืองแจ้งไว้ว่าจะเสนอให้เป็นนายกรัฐมนตรีก่อนการเลือกตั้ง อีกทั้งในบทเฉพาะกาลยังกำหนดให้ 5 ปีแรก นับแต่มีรัฐสภาชุดแรก ให้สมาชิกวุฒิสภาร่วมลงคะแนนให้บุคคลที่จะเป็นนายกรัฐมนตรีอีกด้วย ซึ่งบทบัญญัตินี้ดังกล่าวจะนำไปสู่การแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีที่อาจเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรก็ได้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรยกเลิกมาตรา 88 ที่บัญญัติให้พรรคการเมืองต้องส่งผู้สมัครรับเลือกตั้งแจ้งรายชื่อบุคคลซึ่งพรรคการเมืองนั้นมีมติว่าจะเสนอให้สภาผู้แทนราษฎรเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีก่อนการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของระบบรัฐสภาโดยให้พรรคการเมืองเสนอรายชื่อบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีลงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบบัญชีรายชื่อหรือแบบแบ่งเขตเลือกตั้ง

2. ควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 158 วรรคสอง เป็น “นายกรัฐมนตรีต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร” เพื่อเปิดโอกาสคนนอกที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสามารถเป็นนายกรัฐมนตรีได้

3. ควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 159 วรรคหนึ่ง เป็น “ให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาให้ความเห็นชอบบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรซึ่งสมควรได้รับแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรีจากบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 160” เพื่อเปิดโอกาสพรรคการเมืองที่ได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของเพียงร้อยละห้าสามารถเสนอชื่อบุคคลซึ่งสมควรได้

4. ควรยกเลิกมาตรา 272 วรรคหนึ่ง ที่บัญญัติให้สมาชิกวุฒิสภาร่วมลงมติเห็นชอบการแต่งตั้งบุคคลให้เป็นนายกรัฐมนตรี เพื่อให้กระบวนการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีเป็นการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากสภาผู้แทนราษฎรเท่านั้น เป็นการสะท้อนหลักการเลือกนายกรัฐมนตรีโดยอ้อมผ่านการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของเจ้าของอำนาจอธิปไตย

5. ควรยกเลิกบทบัญญัติในมาตรา 272 วรรคสอง เพื่อเปิดโอกาสนายกรัฐมนตรีคนนอก เพราะหากทั้งสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาขัดแย้งกันจนไม่สามารถดำเนินการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีได้แล้ว ย่อมทำให้ประเทศเกิดวิกฤติเป็นสุญญากาศทางการเมืองโดยไม่มีรัฐบาล ซึ่งอาจนำไปสู่วิธีการนอกรัฐธรรมนูญโดยการรัฐประหารได้ในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

สาฎก ศิริยุทธีวัฒนา. (2561). *กฎหมายรัฐธรรมนูญ: หลักพื้นฐานแห่งกฎหมายรัฐธรรมนูญและระบอบประชาธิปไตย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). วิญญูชน.

พระราชบัญญัติธรรมนูญการปกครองแผ่นดินสยามชั่วคราว พุทธศักราช 2475. (2475). *ราชกิจจานุเบกษา*, 49, 166-179.

มานิตย์ จุมปา. (2557). *หลักกฎหมายรัฐธรรมนูญ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นิติธรรม.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2535. (2535). *ราชกิจจานุเบกษา*, 109(95), 1-3.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2517. (2517). *ราชกิจจานุเบกษา*, 91(169 พิเศษ), 1-90.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. (2540). *ราชกิจจานุเบกษา*, 114(55 ก), 1-99.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550). *ราชกิจจานุเบกษา*, 124(47 ก), 1-127.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*, 134(40 ก), 1-90.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475. (2475). *ราชกิจจานุเบกษา*, 49, 529-551.

Lijphart, A. (1992). *Parliamentary versus presidential government*. Oxford University Press.

Ministry of Law and Justice. (2022). *The Constitution of India*. Retrieved from <https://cdnbbsr.s3waas.gov.in/s380537a945c7aaa788ccfcdf1b99b5d8f/uploads/2023/05/2023050195.pdf>

Prime Minister's Office of Japan. (2023). *The Constitution of Japan*. Retrieved from https://japan.kantei.go.jp/constitution_and_government_of_japan/constitution_e.html

ความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ปวิตร พุทธิรานนท์¹ ชนมณี ศิลาณิก²

วันที่รับบทความ: 1 กุมภาพันธ์ 2567

วันแก้ไขบทความ: 29 กุมภาพันธ์ 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 3 มีนาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และเปรียบเทียบความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2566 จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1;
ความเป็นนวัตกรรม

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: u06550085@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Innovatorship of School Administrators in the Opinion of Teachers Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

Pawitra Buddhiranon¹ Chonmanee Silanookit²

Received: February 1, 2024

Revised: February 29, 2024

Accepted: March 3, 2024

Abstract

This research article aims to study the level of innovatorship of school administrators in the opinion of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1; and compares innovatorship of school administrators in the opinion of these teachers as classified by the demographical characteristics of education level, work experience and school size. The samples used in the research were 357 teachers teaching in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 in the academic year 2023. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.60-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.98. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffé's multiple comparison method. Findings are as follows: (1) The level of innovatorship of school administrators in the opinion of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 overall and for all aspects were expressed at a high level. (2) Teachers who differed in education level, work experience and school size did not exhibited concomitant differences in their opinions of innovatorship of school administrators overall and for all aspects.

Keywords: School Administrator; Schools in the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1;
Innovatorship

Type of Article: Research Article

¹Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: u06550085@gmail.com

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ของประเทศไทยได้มีการกล่าวถึงปัญหา และความท้าทายสำคัญของการศึกษาไทยไว้หลายประการ หนึ่งในนั้นคือการที่ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาเมื่อเทียบกับนานาประเทศมีอันดับลดลง อันเป็นผลมาจากสภาวะการณ์และพลวัตของโลกที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของโลก ทำให้การจัดการศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ต้องคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพของประชากรในศตวรรษที่ 21 (3Rs, 8Cs) เป็นสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นผ่านการกำหนดยุทธศาสตร์ในกรอบแนวคิดแผนการศึกษาแห่งชาติ ข้อ 2 คือ “การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ” และเป้าหมายของการศึกษา 4.0 ที่มุ่งหวังผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้ ใช้นวัตกรรมเป็น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 100)

ความเป็นนวัตกรรม เป็นส่วนสำคัญที่ทุกองค์กรต้องตระหนักถึง เพราะความเป็นนวัตกรรมจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเกิดขึ้น หรือพัฒนาบุคลากรให้เป็น “นวัตกรรม (innovator)” ที่มีความสามารถในการสร้าง หรือพัฒนา “นวัตกรรม (innovation)” ที่จะนำองค์กรไปสู่การเป็น “องค์กรนวัตกรรม (innovative organization)” ที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่า มีประสิทธิภาพ สอดคล้อง ตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย หรือเป้าประสงค์ขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง มีศักยภาพในการพัฒนา และยกระดับความสามารถนั้นให้สูงยิ่งขึ้น โดยเป็นการขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมที่มีผลต่อการเติบโตที่มั่นคงขององค์กรในอนาคต ท่ามกลางความท้าทายต่อโลกที่มีความผันผวนสูง หรือ VULCA World (สุรเดช จงวรรณศิริ, 2562, หน้า 14-15)

ในช่วงก่อนปี ค.ศ. 2000 อาชีพและงานบางอย่างจะหายไป และงานหรืออาชีพในรูปแบบใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมาในช่วง 10 ปีนี้ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากคนที่มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีจินตนาการ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ดี และปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็คือ “ทักษะการสร้างนวัตกรรมของมนุษย์” เพื่อให้เป็น “นวัตกรรม” และสิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นทักษะใหม่ที่สำคัญต่อการอยู่รอดของมนุษย์ในอนาคต (สุกัญญา แซ่มซ้าย, 2565ก, หน้า 2)

ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะของผู้ที่มีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาของโรงเรียน ที่จะทำให้ผู้เรียนที่มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม หรือมีสมรรถนะนวัตกรรม ตัวผู้บริหารเองก็ต้องมีนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา มีขีดความสามารถสูงในการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถเสริมสร้างพลังความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาทั้งครูและนักเรียน เป็นผู้สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ หรือนวัตกรรมการบริหารการศึกษาให้มีพลังในการขับเคลื่อนประเทศอย่างยั่งยืน (สุกัญญา แซ่มซ้าย, 2565ก, หน้า 5)

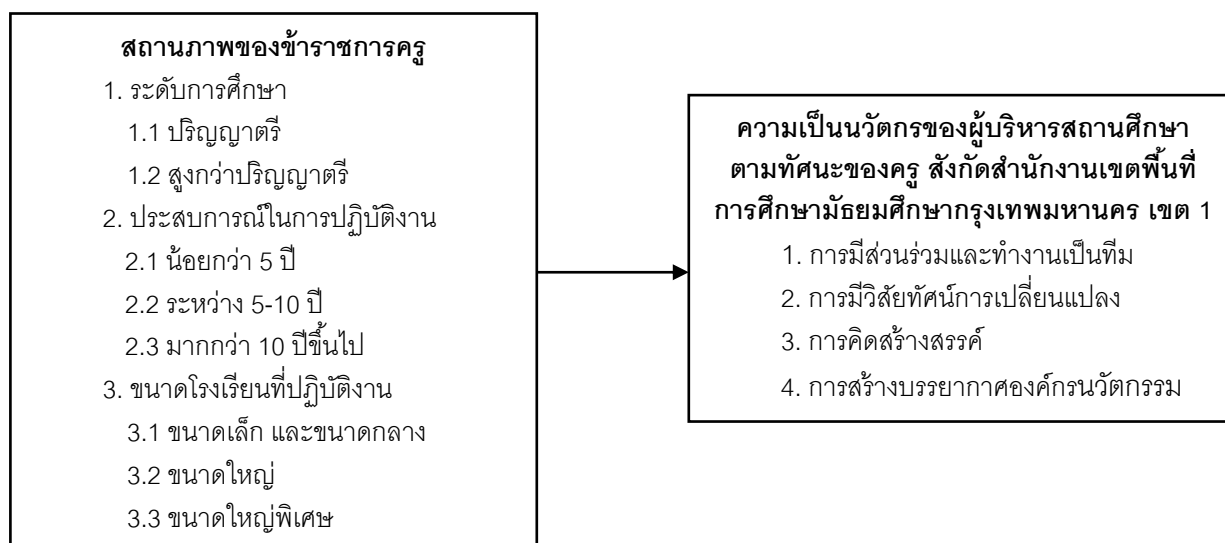
จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อนำไปใช้เป็นสารสนเทศสำหรับการวางแผนพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของ เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564), ธมนวรรณ จันทร์สวอย (2564), เพ็ญญา แสงแก้ว (2564), ศิริพร พงษ์เนตร (2564), ศิริพรพรรณ สียวง (2564), บริพัฒน์ สารผล (2565), ปาริฉัตร นวนทอง (2565), สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565), กนกพร ธนู, พิมพ์ประภา อมรกิจภิญโญ และธัญธรณ์ อมรกิจภิญโญ (2566), Gregersen, Christensen, and Dyer (2009), Wagner (2012), Hero, Lindfors, and Taatila (2017) สรุปได้ว่า ความเป็นนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม สมรรถนะ และแรงจูงใจของบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ กระบวนการที่เป็น ประโยชน์ในการสร้าง หรือใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่ ตนเองต้องการ หรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ (1) การมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม (2) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (3) การคิดสร้างสรรค์ และ (4) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ข้าราชการครูที่มีระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบ แนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการสังเคราะห์จากแนวคิดของผู้ที่ ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้แล้ว แล้วสรุปได้ความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และศึกษาความคิดเห็นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสถานะภาพของ ข้าราชการครูที่แตกต่างกัน

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

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2566 จำนวน 4,844 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) จำนวน 357 คน และทำการสุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ และทำการสุ่มอย่างง่าย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

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

4.2 ข้อมูลความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายข้อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยการทดสอบ t -test แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน ด้วยการทดสอบ F -test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

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

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 357)

ความเป็นนวัตกรรม	ระดับความเป็นนวัตกรรม		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	4.22	0.69	มาก
2. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.19	0.68	มาก
3. การคิดสร้างสรรค์	4.16	0.69	มาก
4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.12	0.73	มาก
รวม	4.17	0.66	มาก

จากตาราง 1 ความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.66$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.69$) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.68$) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.69$) และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.73$)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 357)

ความเป็นนวัตกรรม	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 285)		(n = 72)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	4.22	0.70	4.20	0.67	0.183	0.855
2. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.18	0.71	4.20	0.57	-0.126	0.900
3. การคิดสร้างสรรค์	4.15	0.70	4.18	0.62	-0.286	0.775
4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.11	0.73	4.14	0.72	-0.298	0.766
รวม	4.17	0.71	4.18	0.65	-0.131	0.824

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (ดูตาราง 3 และตาราง 4)

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

							(n = 357)	
ความเป็นนวัตกรรม	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10ปี		มากกว่า 10ปีขึ้นไป			
	(n = 147)		(n=131)		(n = 79)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	4.20	0.72	4.19	0.65	4.29	0.69	0.479	0.620
2. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.18	0.70	4.16	0.67	4.23	0.66	0.216	0.805
3. การคิดสร้างสรรค์	4.17	0.68	4.13	0.67	4.18	0.73	0.150	0.861
4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.12	0.73	4.10	0.71	4.14	0.75	0.058	0.944
รวม	4.16	0.70	4.14	0.67	4.21	0.70	0.226	0.808

จากตาราง 3 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

							(n = 357)	
ความเป็นนวัตกรรม	ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน						F	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ			
	และขนาดกลาง		(n = 128)		(n = 142)			
	(n = 87)							
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	4.17	0.69	4.16	0.79	4.30	0.58	1.690	0.186
2. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.16	0.69	4.14	0.76	4.25	0.60	0.892	0.411
3. การคิดสร้างสรรค์	4.11	0.71	4.16	0.74	4.18	0.62	0.253	0.777
4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.12	0.71	4.07	0.80	4.16	0.67	0.453	0.636
รวม	4.14	0.70	4.13	0.77	4.22	0.61	0.822	0.502

จากตาราง 4 พบว่า ข้าราชการครูที่มีขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้รับการพัฒนาอบรมให้มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติงาน โดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์งาน ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มีภาวะผู้นำในการจัดการ และการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู นอกจากนี้พฤติกรรมและการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความคิดเห็นของครูอีกด้วย สอดคล้องกับ เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับ ธมนวรรณ จันทร์สอย (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 เมื่อพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งการสร้างวิสัยทัศน์จากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งหมด และสร้างต้นแบบในการปฏิบัติงาน สามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยอมรับ และมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน เป็นผู้ริเริ่มและส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ช่วยเหลือ สนับสนุนผู้อื่นให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถและทุ่มเทความพยายามให้กับงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับ เพ็ญภา แสงแก้ว (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสามารถในการคาดการณ์ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต และถ่ายทอดการคาดการณ์ และความจำเป็นของการเตรียมความพร้อมนั้นให้กับสมาชิกในองค์กรได้เป็นอย่างดี มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายของสถานศึกษาที่สามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อแสวงหาโอกาส และใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นโดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมในอนาคตที่องค์กรต้องการ และบุคลากรภายในสถานศึกษาศึกษารับรู้ สอดคล้องกับ เพ็ญภา แสงแก้ว (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มี และฝึกฝนทักษะในการสร้างความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากผู้อื่นโดยเชื่อมโยงความคิด ความรู้ และประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อสร้าง ใช้ และพัฒนานวัตกรรมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในองค์กร สอดคล้องกับ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปาริฉัตร นวนทอง (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ จากการศึกษาในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะความเป็นนวัตกรรมของตนเอง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมภายในองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม ต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เสริมสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปาริฉัตร นวนทอง (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม จากการศึกษาในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการเปรียบเทียบความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความเป็นนวัตกรรมผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบกับการเข้าถึงองค์ความรู้ที่สะดวกขึ้นในปัจจุบัน อาจส่งผลให้การรับรู้พฤติกรรมความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ศิริพรพรรณ สียวง (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และสอดคล้องกับ กนกพร ธนู และคนอื่น ๆ (2566) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 จำแนกตามเพศและขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรนวัตกรรมจัดการศึกษาของต้นสังกัด นำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาที่ต่อเนื่อง ประกอบกับการทำงานร่วมกันบุคลากรอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันรับรู้พฤติกรรมความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ศิริพรพรรณ สียวง (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และสอดคล้องกับ กนกพร ธนู และคนอื่น ๆ (2566) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 จำแนกตามเพศและขนาดสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

2.3 ข้าราชการครูที่มีขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครู และนักเรียน สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาในสถานศึกษาทุกขนาด มีการส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมจากต้นสังกัด เกี่ยวกับความเป็นนวัตกรรม และการสร้างนวัตกรรมอยู่เสมอ อาจส่งผลให้การรับรู้พฤติกรรมความเป็นนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ธมนวรรณ จันท์สวย (2564) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ปาริฉัตร นวนทอง (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการเจรจาต่อรองกับบุคลากรได้เหมาะสมตามสถานการณ์เพื่อประโยชน์ในการพัฒนานวัตกรรม และส่งเสริมบุคลากรให้ระดมสมองเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต และมีทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนานวัตกรรม
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และมองหา หรือเลือกใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาอยู่เสมอ
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้าเฝ้าการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของนวัตกรรม

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร ธนู, พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา และธัญธรณ์ อมรกิจภิญญา. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3. *Journal of Modern Learning Development*, 8(7), 357-372.
- ธมนวรรณ จันท์สวย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

- ปรีจิตร นวนทอง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เพ็ญญา แสงแก้ว. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเกิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริพรพรรณ สียวง. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุกัญญา แซ่มซ้าย. (2565ก). *การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรมรุ่นใหม่*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา แซ่มซ้าย. (2565ข). *การพัฒนาเครื่องมือประเมินสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนรุ่นใหม่ผู้สร้างนวัตกรรมและผู้ประกอบการในอนาคต*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 24(1), 269-282.
- สุรเดช จงวรรณศิริ. (2562). *การจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม*. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. ผู้แต่ง.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Gregersen, H., Christensen, C. M., & Dyer, J. (2009). *The innovator's DNA*. Retrieved from <https://hbr.org/2009/12/the-innovators-dna>
- Hero, L.-M., Lindfors, E., & Taatila, V. (2017). Individual innovation competence: A systematic review and future research agenda. *International Journal of Higher Education*, 6(5), 103-121.
- Wagner, T. (2012). *Creating innovators: The making of young people who will change the world*. Scribner.

การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรตามทัศนะของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี

ศตวรรษ วรสุทธิ¹ ชนมณี ศิลาณิก²

วันที่รับบทความ: 1 กุมภาพันธ์ 2567

วันแก้ไขบทความ: 29 กุมภาพันธ์ 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 3 มีนาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนะของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี และเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ทัศนะของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ครูที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา; ภาพลักษณ์องค์กร; สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: stwta_3@hotmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

School Administration to Enhance the Corporate Image in the Opinion of Teachers in Schools Under the Municipality of Chonburi Province

Satawat Worasoot¹ Chonmanee Silanookit²

Received: February 1, 2024

Revised: February 29, 2024

Accepted: March 3, 2024

Abstract

This research article aims to study teachers' opinions on school administration in order to enhance the corporate image in schools under the municipality of Chonburi Province; and compares the opinion of these teachers as classified by the demographical characteristics of education level, position and work experience. The samples used in the research were 248 teachers teaching in schools under the municipality of Chonburi Province 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, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffé's multiple comparison method. Findings are as follows: (1) Teachers' opinions on school administration in order to enhance the corporate image in schools under the municipality of Chonburi Province overall and for all aspects were expressed at a high level. (2) Teachers who differed in education levels, positions and work experiences did not exhibited concomitant differences in their opinions of corporate image overall and for all aspects with statistical significance at the .05 level.

Keywords: School Administration; Corporate Image; Schools Under the Municipality of Chonburi Province

Type of Article: Research Article

¹Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: stwta_3@hotmail.com

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ปัจจุบันโลกยุคโลกาภิวัตน์ ได้ผลักดันให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมีการแข่งขันกันอย่างเสรี ไร้พรมแดนในทุก ๆ มิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านความมั่นคง การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ความรวดเร็วของการสื่อสารของข้อมูลเหล่านี้ ได้พลิกโฉมความสัมพันธ์กันระหว่างประเทศ ส่งผลให้เกิดอำนาจในการเจรจา ตีอรรถรวมถึงการกีดกันหรือเงื่อนไขอื่นใดตามแต่อำนาจและศักยภาพการแข่งขันระหว่างประเทศ (นิกรเดช พลาญกูร, 2558) ซึ่งนอกเหนือจากขีดความสามารถและศักยภาพทางด้านต่าง ๆ ระหว่างประเทศแล้ว ส่วนหนึ่งเกิดจากความน่าเชื่อถือหรือภาพลักษณ์ระหว่างประเทศที่ดี โดยไม่อาจปฏิเสธได้ว่าคือส่วนสำคัญที่ใช้ในการยกระดับขีดความสามารถสำหรับการแข่งขันในมิติต่าง ๆ ของการสานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ซึ่งสุดท้ายแล้วล้วนส่งผลดีต่อทั้งความมั่นคง การเมือง สังคม เศรษฐกิจและการค้า การลงทุนต่าง ๆ

ภาพลักษณ์องค์กรถือเป็นภาพที่ดีต่อองค์กรของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย อีกทั้งยังสามารถสะท้อนถึงเอกลักษณ์องค์กรหรือสิ่งที่องค์กรสร้างขึ้นมาได้ การมีภาพลักษณ์องค์กรที่ดีจะสามารถทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดการรับรู้และเข้าใจในเจตนารมณ์ที่องค์กรได้แสดงถึงตัวตนในการทำงาน อีกทั้งส่งผลต่อประสิทธิภาพความเชื่อความรู้สึกรู้สึกและความประทับใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การมีภาพลักษณ์ที่ดีย่อมทำให้สังคมเชื่อถือไว้วางใจและให้ความศรัทธา ดังนั้นการสร้างและการบริหารภาพลักษณ์ให้กับองค์กร จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยภาพลักษณ์ที่ถูกสื่อสารออกไปและมีความต่อเนื่องยาวนานจะส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรสืบต่อไป ทั้งนี้ได้มีผู้นำแนวคิดเกี่ยวกับภาพลักษณ์องค์กรมาช่วยในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จมาแล้วมากมาย การสร้างภาพลักษณ์องค์กรจึงถือเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกยุคของการแข่งขัน ทั้งนี้ เพราะภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้นมาในใจผ่านการรับรู้ สัมผัสและมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ โดยผ่านกระบวนการสื่อสารและพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งหากทำให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความรู้สึกประทับใจและจะเกิดภาพลักษณ์หรือทัศนคติเชิงบวกที่ส่งผลให้การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียงได้รับการยอมรับมากยิ่งขึ้นและยังมีการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพก็จะยิ่งนำไปสู่ความน่าเชื่อถือศรัทธาและไว้วางใจ โดยภาพลักษณ์เป็นภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลการตามความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อองค์กรต่อสถาบันหรือการดำเนินงาน ภาพลักษณ์ที่เกิดขึ้นนี้อาจเป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นได้รับประสบการณ์ทั้งโดยทางตรงหรือเป็นประสบการณ์จากทางอ้อมก็ได้ (วิรัช ฤทธิทนกุล, 2544, หน้า 77)

สถานศึกษาเป็นหนึ่งองค์กรที่มีบุคลากรครูซึ่งเป็นผู้ให้บริการแก่ผู้รับบริการ ตั้งแต่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป หากสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดี มีความพร้อมทางกายภาพที่สนับสนุนสำหรับการให้บริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลดีต่อการภาพรวมขององค์กร อีกทั้งยังเป็นการสื่อสารภาพลักษณ์ที่ดีสู่สายตาบุคคลภายนอก เมื่อสถานศึกษามีภาพลักษณ์ที่ดีก็จะเป็นที่ได้รับความนิยม ผู้ปกครองจะเลือกเป็นตัวเลือกอันดับต้น ๆ สำหรับการที่จะนำบุตรหลานเข้ารับบริการหรือศึกษาต่อ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากความเชื่อใจ มั่นใจและศรัทธาว่า สถานศึกษาสามารถสนองตอบต่อความต้องการตามความคาดหวังของผู้ปกครองซึ่งเป็นผู้รับบริการพึงได้รับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านผลลัพธ์ทางด้านวิชาการที่เป็นเลิศแล้วซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา โดยพบว่ามียุทธศาสตร์การแข่งขันสูงในสถานศึกษาที่มีความนิยม ในขณะเดียวกันยังมีสถานศึกษาอีกจำนวนมากที่ได้รับผลกระทบดังกล่าว โดยอาจไม่ได้รับความนิยม หรือถูกลดความนิยมจนทำให้จำนวนนักเรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารด้านการศึกษามาก ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากภาพลักษณ์ที่มีต่อสถานศึกษาโดยไม่อาจปฏิเสธได้

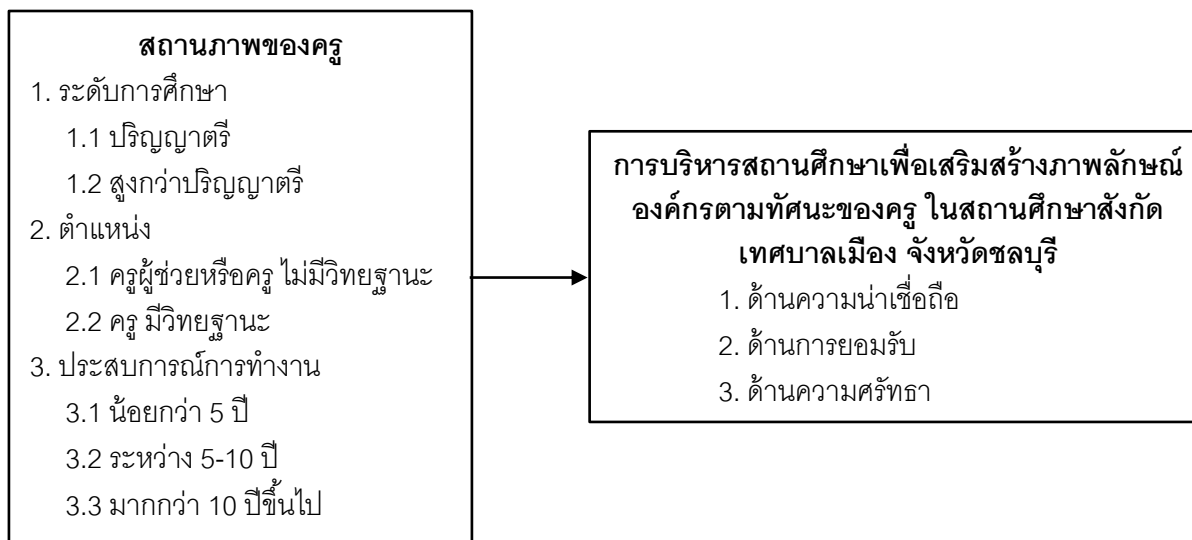
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี เพื่อให้หน่วยงานระดับต้นสังกัดสามารถนำข้อมูล การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรตามทัศนะของครู ไปใช้ประกอบการวางแผนเพื่อกำหนดแนวนโยบายเชิงบริหารจัดการต่อไป และเพื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้รับทราบข้อมูลอันจะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนะของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรีจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจที่มุ่งศึกษาทัศนะของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี จากการศึกษางานของ จิรวัดณ์ ศรีสุเทพวิทยานุกูล (2561), วิศรุต เหล่ามาลา (2561), จันจิรา พุ่มเพ็ง (2562), นิชานันท์ ปักการะนา (2562), พันวิไล วงสิทธิ์ (2562), สิทธิชัย มหะศิริ (2561), คณพศ ศรีเสน และจิรวัดณ์ วรณโรจน์ (2564), นฤมล คาภา (2564), จิณณวัตร ปะโคทั้ง และธีระ รุญเจริญ (2565), พรจันทร์ ไชยพัฒน์, ประสิทธิ์ กุลบุญญา และไพศาล พากเพียร (2565) สามารถสรุปได้ว่า ภาพลักษณ์องค์กร หมายถึง สิ่งที่คุณคณรับรู้โดยภาพรวมทั้งหมดขององค์กร อาจจะจากประสบการณ์ตรง หรือมีความรู้ความประทับใจ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานหรือสถาบันโดยการกระทำหรือพฤติกรรมองค์กร การบริหาร ผลิภัณฑ์การบริหาร และการประชาสัมพันธ์ซึ่งเข้ามามีบทบาทต่อภาพลักษณ์องค์กรด้วย โดยประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความน่าเชื่อถือ (2) ด้านการยอมรับ (3) ด้านความศรัทธา ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีทัศนะต่อการเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันไป และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรตามทัศนะของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ด้วยการสังเคราะห์จากแนวคิดของผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้แล้ว แล้วสรุปได้องค์ประกอบสำคัญของการเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรตามทัศนะของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี และศึกษาความคิดเห็นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานะภาพของข้าราชการครู

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2566 จากสถานศึกษาจำนวน 17 แห่ง จำนวน 559 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) จำนวน 234 คน และทำการสุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้ดัชนีสังกัดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ และทำการสุ่มอย่างง่าย (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

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

4.2 ข้อมูลการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ตามทัศนะของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีภาพลักษณ์องค์กรมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีภาพลักษณ์องค์กรมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีภาพลักษณ์องค์กรปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีภาพลักษณ์องค์กรน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีภาพลักษณ์องค์กรน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ตามทัศนะของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาและตำแหน่ง ด้วยการทดสอบ t -test แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ตามทัศนะของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยการทดสอบ F -test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

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

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรตามทัศนะของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนะของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนะของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 234)

การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร	ระดับทัศนะ		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านความน่าเชื่อถือ	4.40	0.47	มาก
2. ด้านการยอมรับ	4.36	0.50	มาก
3. ด้านความศรัทธา	4.40	0.50	มาก
รวม	4.38	0.46	มาก

จากตาราง 1 ครูมีทัศนะต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านแล้วอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.46$) เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความศรัทธา ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.50$) และด้านความน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.47$) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านการยอมรับ ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.50$)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาและตำแหน่ง จากนั้นวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (ดูตาราง 2 และตาราง 3)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 234)

การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 152)		(n = 82)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความน่าเชื่อถือ	4.37	0.49	4.45	0.44	-1.342	0.181
2. ด้านการยอมรับ	4.35	0.51	4.37	0.48	-0.270	0.788
3. ด้านความศรัทธา	4.38	0.51	4.43	0.48	-0.730	0.466
รวม	4.37	0.47	4.42	0.44	-0.815	0.416

จากตาราง 2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 234)

การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร	ตำแหน่ง				t	Sig.
	ครูผู้ช่วยหรือครู ไม่มีวิทยฐานะ (n = 73)		ครูมีวิทยฐานะ (n = 161)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความน่าเชื่อถือ	4.41	0.48	4.39	0.47	0.386.	0.700
2. ด้านการยอมรับ	4.40	0.53	4.34	0.49	0.872	0.384
3. ด้านความศรัทธา	4.46	0.48	4.37	0.51	1.200	0.231
รวม	4.42	0.47	4.37	0.46	0.877	0.381

จากตาราง 3 ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ให้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 234)

การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร	ประสบการณ์การทำงาน			F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 34)	ระหว่าง 5-10 ปี (n = 83)	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป (n = 117)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านความน่าเชื่อถือ	4.36	4.39	4.41	0.148	0.863
2. ด้านการยอมรับ	4.36	4.38	4.35	0.060	0.942
3. ด้านความศรัทธา	4.39	4.44	4.37	0.600	0.550
รวม	4.37	4.40	4.38	0.099	0.906

จากตาราง 4 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรตามทัศนะของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรตามทัศนะของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรีโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรอบรู้สามารถบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานตามบทบาทและภารกิจไปสู่ความสำเร็จ ให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวครูและบุคลากร จนได้รับการยอมรับนับถือจากครูและบุคลากรในศาสตร์และความรู้ตลอดจนคิดปะในการบริหารงาน สามารถในการบริหารจัดการภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ สร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพร้อมใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบต่อหน้าที่พร้อมปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรด้วยความเที่ยงตรง บริสุทธิ ยุติธรรมแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ยึดมั่น เป็นมิตรต่อผู้ได้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์สื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัย พัฒนาตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีผลงานที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานต่าง ๆ มีความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามภารกิจและเป้าหมายที่วางไว้จนสำเร็จ มีความภาคภูมิใจ มีความรักและศรัทธาต่อองค์กร และวิชาชีพ ผู้เรียนได้รับการดูแลเอาใจใส่ ส่งเสริม ปลูกฝังและพัฒนาด้านจิตอาสาและจิตสำนึกสาธารณะ มีการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีสุขภาพจิตสุขภาพกายที่ดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการเรียน มีผลงานรางวัลจากการร่วมแข่งขันทางวิชาการต่าง ๆ มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาช่วยประชาสัมพันธ์บอกต่อ เกี่ยวกับสถานศึกษาในเชิงบวก อย่างภาคภูมิใจ แนะนำ แนะนำรุ่นน้องหรือเข้ามาเยี่ยมเยียนครู รุ่นน้องและสถานศึกษาอยู่เสมอตามควรแก่โอกาส สถานศึกษาเองมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการที่หลากหลาย โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ มีแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ความรู้ที่ดีแก่ผู้เรียน มีบรรยากาศภายในที่ร่มรื่น สะอาด สวยงาม มีอาคารเรียน แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษาที่ครบครัน เพียงพอ มีระบบสาธารณูปโภคที่ถูกต้องลักษณะและเพียงพอ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโดยรอบที่ปลอดภัยจากแหล่งอบายมุข มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมภายในต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน บุคคลภายนอกได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอ จนสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง ชุมชนและบุคคลภายนอกว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ สอดคล้องกับ วิศรุต เหล่ามาลา (2561) ที่พบว่า ภาพลักษณ์ของโรงเรียนกบินทร์บุรี อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จิรวัดน์ ศรีสุเทพวิริยญา (2561) ที่พบว่า ภาพลักษณ์โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองและประชาชนในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในเขตอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จันจิรา พุ่มเพ็ง (2562) ที่พบว่า ภาพลักษณ์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐมตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สิทธิชัย มหะศิริ (2561) ที่พบว่า ภาพลักษณ์ของโรงเรียนพลอยจางตรจินดาตามทัศนะของผู้ปกครอง โดยรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับ พันวิไล วงสิทธิ์ (2562) ที่พบว่า กลยุทธ์การสื่อสารในยุคสื่อสังคมออนไลน์ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร ทุกโรงเรียนเน้นการสื่อสารคุณลักษณะด้านภาพลักษณ์ของโรงเรียนผ่านทางภาพลักษณ์ของครู นักเรียน การบริหารจัดการการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร อาคารสถานที่ กิจกรรมเพื่อสังคม

นำมาซึ่งการสะท้อนสู่คุณลักษณะภาพลักษณ์ 3 ด้าน คือ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความศรัทธา และด้านการยอมรับ จากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน สอดคล้องกับ นฤมล คาลา (2564) ที่พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบภาพลักษณ์โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การได้รับความเชื่อถือ การยอมรับ การได้รับความศรัทธา และการรับรู้และเข้าใจ โดยการได้รับความเชื่อถือเป็นร้อยละของความแปรปรวนมากที่สุด ซึ่งแสดงว่าส่งผลต่อภาพลักษณ์โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มากที่สุด และสอดคล้องกับ พรจันทร์ โขมพัฒน์ และคนอื่น ๆ (2565) ที่พบว่า ภาพลักษณ์วิทยาลัยสารพัดช่างอุบลราชธานีที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า

1.1 ด้านความน่าเชื่อถือ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานตามบทบาทและภารกิจสู่ความสำเร็จ มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวบุคลากร เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนทั้งด้านการครองตน ครองคนและครองงาน มีการกำหนดหลักสูตรการเรียนรู้ที่หลากหลายได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติ มีแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ที่ดีแก่ผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการที่หลากหลาย โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีสื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัย สามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สอดคล้องกับ วิศรุต เหล่ามาลา (2561) ที่พบว่า ภาพลักษณ์ของโรงเรียนกบินทร์บุรี อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียน ด้านความน่าเชื่อถือ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จิรวัฒน์ ศรีสุเทพหิรัญญา (2561) ที่พบว่า ภาพลักษณ์โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองและประชาชนในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในเขตอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านความน่าเชื่อถือ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.2 ด้านการยอมรับ พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการรับรู้จากผู้ปกครอง สังคม ชุมชนและบุคคลภายนอกที่มีต่อพฤติกรรมตลอดจนการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู บุคลากรและผู้เรียนในสถานศึกษาในด้านการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านของผลผลิตหรือผลงาน การรับรู้ต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา ผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือจากครูและบุคลากรในศาสตร์แห่งความรู้และศิลปะในการบริหารงานตามภารกิจและหน้าที่ สามารถที่จะบริหารจัดการได้ทุกสถานการณ์ มีความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจ บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีบรรยากาศภายในที่สะอาด ร่มรื่น มีอาคารเรียน แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสำหรับใช้ในการจัดการศึกษาที่เพียงพอ และปลอดภัย มีระบบสาธารณูปโภคที่เพียงพอ สะอาดถูกสุขลักษณะตลอดจนผู้เรียนได้รับการ ส่งเสริม ปลูกฝัง หรือพัฒนาด้านจิตอาสาและจิตสำนึกสาธารณะ มีการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม ได้รับรางวัลหรือผลงานจากการแข่งขันทางวิชาการหรือกิจกรรมอื่น ๆ โดยสามารถแสดงออกให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ สอดคล้องกับ จันจิรา พุ่มเพ็ง (2562) ที่พบว่า ภาพลักษณ์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐมตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง ด้านการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พรจันทร์ โขมพัฒน์ และคนอื่น ๆ (2565) ที่พบว่า ภาพลักษณ์วิทยาลัยสารพัดช่างอุบลราชธานีที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษา ด้านการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และสอดคล้องกับ สิทธิชัย มหะศิริ (2561) ที่พบว่า ภาพลักษณ์ของโรงเรียนพลอยจางูรจินดาตามทัศนะของผู้ปกครอง ด้านการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับดี

1.3 ด้านความศรัทธา พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้ปกครอง สังคม ชุมชนและบุคคลภายนอกที่รับรู้ต่อพฤติกรรมตลอดจนการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เรียนในสถานศึกษา ว่ามีความพร้อมสำหรับการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ให้ทันต่อโลกและการเปลี่ยนแปลง สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครองและชุมชนว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มี

คุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมภายในต่าง ๆ ให้แก่ชุมชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดความประทับใจ ความไว้วางใจ ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของบุตรหลานที่เข้ามาศึกษา รวมทั้งการได้รับความนิยมนักเรียนบุตรหลานเข้ามาศึกษาหาความรู้ในสถานศึกษามากขึ้น โดยมีการบอกต่อและขยายการใช้บริการ จากทั้งศิษย์เก่า ผู้ปกครอง สังคม ชุมชนและบุคคลภายนอก จนได้รับความนิยมนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ พรจันทร โขมพัฒน์ และคนอื่น ๆ (2565) ที่พบว่า ภาพลักษณ์วิทยาลัยสารพัดช่างอุบลราชธานีที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษา ด้านเลื่อมใสศรัทธา โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จันจิรา พุ่มเพ็ง (2562) ที่พบว่า ภาพลักษณ์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐมตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง ด้านความศรัทธา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะเนื่องจากในปัจจุบัน ครูได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งได้รับ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ การเข้ารับการอบรม อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ลักษณะ วัฒนะ (2552) ที่พบว่า ภาพลักษณ์ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีภาพลักษณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความศรัทธา ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านการปฏิบัติงานมีภาพลักษณ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะเนื่องจากครูได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ยุคสมัยแห่งการสื่อสารของข้อมูลข่าวสารในช่องทางต่าง ๆ รวมทั้งได้รับ การอบรมพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ เนื่องจากมีการเปรียบเทียบข้อมูลที่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะข้าราชการครูในปัจจุบัน ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ รวมถึงได้รับการและการตอบสนองจากทางผู้บริหาร ครูและบุคลากร ผู้เรียนและสถานศึกษาซึ่งได้จัดให้อย่างทั่วถึง เท่าเทียมกัน มีความคุ้นเคยกับบริบทและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นอย่างดี จึงทำให้ มีทัศนคติต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ จินดาพร พ่วงปิ่นเพชร (2557) ที่พบว่า ภาพลักษณ์โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถาบัน ด้านนักเรียน ด้านศีลธรรม ความดีงาม มีภาพลักษณ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เพราะข้าราชการครูโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต มีความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมและบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียน มีการรับรู้ข่าวสารข้อมูล รวมทั้งได้รับการที่ทางโรงเรียนจัดให้อย่างเท่าเทียมกัน ทำให้การรับรู้ของข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความน่าเชื่อถือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ควรยอมรับและปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายที่ได้วางไว้ร่วมกัน รวมถึงผู้บริหารต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพอีกทั้งสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายเพื่อความเป็นเอกภาพและผลสำเร็จของงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับจากบุคคลภายนอก อันจะเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรได้
2. ด้านการยอมรับ ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ควรยอมรับและปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายที่ได้วางไว้ร่วมกัน รวมถึงผู้บริหารต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพอีกทั้งสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อความเป็นเอกภาพและผลสำเร็จของงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับจากบุคคลภายนอก อันจะเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรได้
3. ด้านความศรัทธา สถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครอง สังคม ชุมชนและบุคคลภายนอกว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมภายในต่าง ๆ ให้แก่ชุมชนได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงครูและบุคลากร ควรมีความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความศรัทธาจากบุคคลภายนอก อันจะเป็นส่วนสำคัญในการช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรได้
4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร เพื่อสื่อสารออกไปให้กับบุคคลภายนอกได้รับรู้จนเกิดความน่าเชื่อถือยอมรับ และศรัทธา ซึ่งจะส่งผลที่ดีต่อการบริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- คณพศ ศรีเสน และจิรวัดณ์ วรณโรจน์. (2564). ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมภาพลักษณ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 8(3). 236-247.
- จันจิรา พุ่มเพ็ง. (2562). ภาพลักษณ์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐมตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 7(1). 15-24.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง และธีระ รุญเจริญ. (2565). ปัจจัยในการสร้างภาพลักษณ์สถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 5(3). 123-131.
- จินดาพร พ่วงปิ่นเพชร. (2557). ภาพลักษณ์โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรวัดณ์ ศรีสุเทพหิรัญญา. (2561). ภาพลักษณ์โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองและประชาชนในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในเขตอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นิกรเดช พลงกูร. (2558). การสร้างภาพลักษณ์ประเทศไทยและบทบาทที่สำคัญของกระทรวงการต่างประเทศ. กระทรวงการต่างประเทศ, สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ.
- นิชานันท์ ปักกระณา. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลและแนวทางส่งเสริมการศึกษาต่ออาชีวศึกษา: การวิจัยแบบผสมวิธี. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นฤมล คาทา. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาพลักษณ์โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

- พรจันทร์ ไชมพัฒน์, ประสิทธิ์ กุลบุญญา และไพศาล พากเพียร. (2565). ภาพลักษณ์วิทยาลัยสารพัดช่างอุบลราชธานีที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษา. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 301-316.
- พนวิไล วงสิทธิ. (2562). กลยุทธ์การสื่อสารในยุคสื่อสังคมออนไลน์ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร. *วิทยานิพนธ์วารสารศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- ลักขณา วัฒนะ. (2552). *การศึกษาภาพลักษณ์ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัช ลภิตนกุล. (2544). *การประชาสัมพันธ์ ฉบับสมบูรณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิศรุต เหล่ามามา. (2561). *ภาพลักษณ์ของโรงเรียนกบินทร์บุรี อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียน*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิชัย มหะศิริ. (2561). *ภาพลักษณ์ของโรงเรียนพลอยจตุรจินดาตามทัศนะของผู้ปกครอง*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

พิมพ์พิชชา ฤทธิมนตรี¹ ชนมณี ศิลาณิก²

วันที่รับบทความ: 1 กุมภาพันธ์ 2567

วันแก้ไขบทความ: 29 กุมภาพันธ์ 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 3 มีนาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ (4) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข; สถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: pimpitcha.r@prayaprasert.ac.th

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Happy Workplace of Schools Under the Bangkok Primary Educational Service Area Office

Phimphitcha Ridmontri¹ Chonmanee Silanookit²

Received: February 1, 2024

Revised: February 29, 2024

Accepted: March 3, 2024

Abstract

This research article aims to study the happy workplace of schools under the Bangkok Primary Educational Service Area Office; and compares the opinions of these teachers as classified by the demographical characteristics of genders, educational qualifications and work experiences. The samples used in the research were 322 teachers teaching in schools under the Bangkok Primary Educational Service Area Office 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 0.99. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffé's multiple comparison method. Findings are as follows: (1) The teacher's opinions level on happy workplace of schools under the Bangkok Primary Educational Service Area Office overall were expressed at a high level. (2) Teachers of different genders have opinions on the Happy Workplace of schools under the Bangkok Primary Educational Service Area Office overall with statistical significance at the .05 level. (3) Teachers who differed in educational qualifications did not exhibited concomitant differences in their opinions of happy workplace overall and for all aspects. (4) Teachers who differed in work experiences did not exhibited concomitant differences in their opinions of happy workplace overall.

Keywords: Happy Workplace; School; Bangkok Primary Educational Service Area Office

Type of Article: Research Article

¹Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: pimpitcha.r@prayaprasert.ac.th

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารมีการถ่ายโอนเชื่อมโยงกันอย่างรวดเร็ว และเกิดการผันผวนอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้สถานศึกษา และครูผู้สอน ถูกคาดหวังให้เป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสังคม และพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่จะสามารถแข่งขันในระดับสากลได้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่มีเจตนารมณ์ให้ผู้เรียนมีความเก่ง ดี และมีความสุข แต่ท่ามกลางสภาพปัญหาในปัจจุบัน ที่ผู้คนต่างรีบเร่งในการทำงานเพื่อสร้างรายได้ในการเลี้ยงชีพ ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ครูเป็นอีกวิชาชีพหนึ่งที่ประสบปัญหาในการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย และประสิทธิภาพในการทำงานของครูผู้สอนทั้งสิ้น ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารการศึกษา ที่จะต้องปรับกระบวนการทัศนคติในการบริหารการศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560-2569 ที่มีกรอบแนวคิดตามแผนการศึกษาโดยมีวิสัยทัศน์ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 15)

องค์กรแห่งความสุข (happy workplace) เป็นแนวคิดที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุขทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อองค์กร และคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งจากที่บ้านและที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ มีความสุข รักในงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กร จึงทำให้มีความสุขในการทำงานและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร แนวคิดองค์กรสุขภาวะมีแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ ทำให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ เนื่องจากถ้าที่ใดมีความสุขสมานฉันท์ที่ทำงานก็จะน่าอยู่ โดยแนวคิดองค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือคนทำงานในองค์กรที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นการกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประโยชน์ หรือผลสำเร็จขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน และส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2556, หน้า 41)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข และเป็นข้อมูลให้กับฝ่ายบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2552, หน้า 27-28) ได้แบ่งองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้ดังนี้ (1) การมีสุขภาพดี (happy body) (2) การมีน้ำใจงาม (happy heart) (3) การผ่อนคลาย (happy relax) (4) การมีคุณธรรม (happy soul) (5) การใช้เงินเป็น (happy money) (6) การหาความรู้ (happy brain) (7) การมีครอบครัวที่ดี (happy family) และ (8) การมีสังคมที่มีความสุข (happy society) ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ด้วยการสังเคราะห์จากแนวคิดของผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้แล้ว สรุปได้องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทั้งศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของครูที่แตกต่างกัน และศึกษาความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพครู

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 37 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,859 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) จำนวน 322 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหา กลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) (อิทธิพัทธ์ สุธันนพรกุล, 2562) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

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

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

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง องค์การมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง องค์การมีความสุขอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง องค์การมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง องค์การมีความสุขอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง องค์การมีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระดับความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา ด้วยการทดสอบค่าที (t -test) แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระดับความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยการทดสอบ F -test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

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

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลวิเคราะห์ระดับองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

($n = 322$)

ความสุขของสถานศึกษา	ระดับความสุข		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการมีสุขภาพดี	4.36	0.67	มาก
2. ด้านการมีน้ำใจงาม	4.56	0.57	มากที่สุด
3. ด้านการผ่อนคลาย	4.30	0.79	มาก
4. ด้านการมีคุณธรรม	4.32	0.76	มาก
5. ด้านการใช้จ่ายเงินเป็น	4.51	0.63	มากที่สุด
6. ด้านการหาความรู้	4.43	0.66	มาก
7. ด้านการมีครอบครัวที่ดี	4.20	1.05	มาก
8. ด้านการมีสังคมที่มีความสุข	4.44	0.68	มาก
รวม	4.39	0.67	มาก

จากตาราง 1 องค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.67$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีน้ำใจงาม ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.57$) ด้านการใช้จ่ายเงินเป็น ($\bar{X} = 4.51$, $SD = 0.63$) ด้านการมีสังคมที่มีความสุข ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.68$) ด้านการหาความรู้ ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.66$) ด้านการมีสุขภาพดี ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.67$) ด้านการมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.76$) ด้านการมีเพื่อนคลาญ ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.79$) และด้านการมีครอบครัวที่ดี ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 1.05$)

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระดับความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (ดูตาราง 2 และ ตาราง 3)

ตาราง 2

ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 322)

ความสุขของสถานศึกษา	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	(n = 45)		(n = 277)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการมีสุขภาพดี	4.748	0.482	4.297	0.679	5.450*	0.000
2. ด้านการมีน้ำใจงาม	4.774	0.423	4.525	0.592	3.431*	0.001
3. ด้านการมีเพื่อนคลาญ	4.651	0.615	4.246	0.808	3.216*	0.001
4. ด้านการหาความรู้	4.707	0.472	4.385	0.682	3.944*	0.000
5. ด้านการมีคุณธรรม	4.829	0.274	4.467	0.660	6.358*	0.000
6. ด้านการใช้จ่ายเงินเป็น	4.596	0.783	4.281	0.753	2.584*	0.010
7. ด้านการมีครอบครัวที่ดี	4.288	1.445	4.190	0.985	0.442	0.660
8. ด้านการมีสังคมที่มีความสุข	4.855	0.229	4.378	0.707	8.745*	0.000
รวม	4.681	0.578	4.346	0.680	3.124*	0.002

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีครอบครัวที่ดี ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการมีเพื่อนคลาญ ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใช้จ่ายเงินเป็น และด้านการมีสังคมที่มีความสุข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3

ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 322)

ความสุขของสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 45)		(n = 277)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการมีสุขภาพดี	4.323	0.714	4.471	0.518	-2.009*	0.046
2. ด้านการมีน้ำใจงาม	4.582	0.599	4.493	0.506	1.192	0.234
3. ด้านการผ่อนคลาย	4.259	0.841	4.432	0.632	-1.947	0.053
4. ด้านการหาความรู้	4.414	0.703	4.479	0.541	-0.761	0.447
5. ด้านการมีคุณธรรม	4.509	0.688	4.543	0.431	-0.513	0.608
6. ด้านการใช้เงินเป็น	4.300	0.781	4.401	0.711	-1.030	0.304
7. ด้านการมีครอบครัวที่ดี	4.197	1.017	4.224	1.184	-1.99	0.842
8. ด้านการมีสังคมที่มีความสุข	4.417	0.744	4.528	0.440	-1.631	0.104
รวม	4.375	0.712	4.446	0.555	-0.822	0.412

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีน้ำใจงาม(Happy Heart) ด้านการผ่อนคลาย(Happy Relax) ด้านการหาความรู้(Happy Brain) ด้านการมีคุณธรรม(Happy Soul) ด้านการใช้เงินเป็น(Happy Money) และด้านการมีครอบครัวที่ดี(Happy Family)ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีสุขภาพดี(Happy Body) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระดับความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (ดูตาราง 4 และตาราง 5)

ตาราง 4

ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 322)

ความสุขของสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน			F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี		
	(n = 108)	(n = 76)	ขึ้นไป (n = 138)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านการมีสุขภาพดี	4.27	4.39	4.40	1.375	0.254
2. ด้านการมีน้ำใจงาม	4.56	4.56	4.55	0.014	0.986
3. ด้านการผ่อนคลาย	4.16	4.36	4.37	2.287	0.103

ตาราง 4 (ต่อ)

ความสุขของสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน			F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี		
	(n = 108)	(n = 76)	ขึ้นไป (n = 138)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
4. ด้านการหาความรู้	4.46	4.41	4.41	0.210	0.811
5. ด้านการมีคุณธรรม	4.46	4.44	4.60	2.319	0.100
6. ด้านการใช้เงินเป็น	4.26	4.32	4.37	0.664	0.516
7. ด้านการมีครอบครัวที่ดี	4.08	4.26	4.26	0.947	0.389
8. ด้านการมีสังคมที่มีความสุข	4.27	4.51	4.53	5.024*	0.007
รวม	4.32	4.41	4.44	1.000	0.369

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านการมีครอบครัวที่ดี ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีสังคมที่มีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นรายคู่ของครูที่มีต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีสังคมที่มีความสุข

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$
1. น้อยกว่า 5 ปี	4.32	4.41	4.44
2. ระหว่าง 5-10 ปี	4.32	4.41	4.44
3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.32	4.41	4.44

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีกระบวนการจัดการ พัฒนาคนในองค์กร อย่างมีระบบ การกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ที่ดี สอดคล้องกับ อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จิระภา สมัครพงษ์ (2564) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ วรณวัฏ ญ พัทลุง (2565) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมา อภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการมีสุขภาพดี พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีสุขภาพดีเพราะรับประทานอาหารตามหลักโภชนาการอย่างสม่ำเสมอ มี การตรวจสุขภาพประจำปี มีห้องพยาบาลที่พร้อมบริการ และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา สุขภาพจิต และผ่อนคลายความเครียด เช่น Workshop Healing Mind กิจกรรมการแข่งขันกีฬา เป็นต้น ส่งผลให้มีสุขภาพจิต ใจที่ดี และมีประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน อนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านความสุขจากการมีสุขภาพดีอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จิระภา สมัครพงษ์ (2564) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้าน ความสุขจากการมีสุขภาพดีอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วรณวัฏ ญ พัทลุง (2565) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่ง ความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ด้านความสุขจากการมี สุขภาพดีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านน้ำใจงาม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีน้ำใจงาม สืบเนื่องจากการช่วยเหลือและมีน้ำใจเอื้ออาทรกันและกัน เช่น การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือการจัดทำผลงานทางวิชาการ การแบ่งปันและให้คำแนะนำการผลิตสื่อการสอน เป็นต้น การ ทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานหรือกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จิระภา สมัครพงษ์ (2564) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วรณวัฏ ญ พัทลุง (2565) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ด้านความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในองค์กรอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการผ่อนคลาย พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้พักผ่อนคลายความเครียดเป็นอย่างดีในการดำเนินชีวิต ทั้งในด้านชีวิตการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว เพราะเข้าใจสภาพปัญหา และปรับใจรับกับสิ่งนั้น ด้วยความเข้าใจ และช่วยสร้างสิ่งแวดล้อมที่ผ่อน คลาย รวมทั้งใช้เวลาว่างในการเดินห้างสรรพสินค้า และออกกำลังกาย สอดคล้องกับ อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านสามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้อยู่ในระดับ สอดคล้องกับ จิระภา สมัครพงษ์ (2564) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านสามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วรณวัฏ ญ พัทลุง (2565) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ด้านสามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีคุณธรรม พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับการมีคุณธรรมที่ดี มีกิจกรรมที่เป็นการปลูกฝังในเรื่องการมี

ระเบียบวินัยการตรงต่อเวลาในการทำงานให้กับครู นักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา ตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือซึ่งการทำงานร่วมกันในองค์กรเกิดจากความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด ยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรมีการให้อภัย การไม่ทำให้ใครเดือดร้อน นำคำสอนทางศาสนามาใช้ได้ สอดคล้องกับ จิระภา สมัครงษ์ (2564) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านมีคุณธรรมและกตัญญูอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วรณวัฏ ญ พัทลุง (2565) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ด้านมีคุณธรรมและกตัญญูอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านใช้เงินเป็น (happy money) พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ทำให้หน้าที่การงาน และมีเงินเดือนที่ปรับสูงขึ้น ทำให้มีรายได้ที่เพียงพอ ไม่มีการหนี้สินที่เป็นปัญหา รู้จักการวางแผนการใช้เงินและใช้จ่ายพอเหมาะกับตนเอง และองค์กรมีการส่งเสริมให้ครูใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ชีวิตมีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านสามารถจัดการรายรับ รายจ่ายได้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จิระภา สมัครงษ์ (2564) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านสามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วรณวัฏ ญ พัทลุง (2565) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ด้านสามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการหาความรู้ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองในเรื่องความคิดสร้างสรรค์โดยกระตุ้นให้แสวงหาความรู้และประสบการณ์ผ่านการอบรม ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองในรูปแบบต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ก่อให้เกิดฐานความรู้ใหม่ผสมผสานกับความรู้เดิมจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญ สอดคล้องกับ อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านรักการเรียนรู้และเป็นคนมีอาชีพในงานของตนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จิระภา สมัครงษ์ (2564) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านรักการเรียนรู้และเป็นคนมีอาชีพในงานของตนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วรณวัฏ ญ พัทลุง (2565) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ด้านรักการเรียนรู้และเป็นคนมีอาชีพในงานของตนอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการมีครอบครัวที่ดี พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญและมีครอบครัวที่ดี ทุกคนรักกันและเข้าใจกัน จัดสรรเวลาทำงานในสถานศึกษาอย่างสมดุลมีประสิทธิภาพ สามารถเลิกงานตรงตามเวลาเพื่อได้ใช้เวลากับครอบครัวมากขึ้น มีเวลาให้กับครอบครัวสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ส่งผลให้มีจิตใจดี สังคมดี และชีวิตมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จิระภา สมัครงษ์ (2564) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วรณวัฏ ญ พัทลุง (2565) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการมีสังคมที่มีความสุข พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสุขที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กรและชุมชน ร่วมแรงร่วมใจสามัคคีกันทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคม เป็นพลเมืองดีต่อสังคม เช่น การบริจาคโลหิต และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชน

เป็นต้น ช่วยเหลือชุมชนและมีสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนท้องถิ่น เช่น การร่วมกิจกรรมประเพณีในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เพราะได้รับการยอมรับและรักในองค์กร ความสุขเกิดขึ้นได้ทีละคนๆ โดยการไม่เอาเปรียบผู้อื่น การทำงานเป็นระบบ และช่วยกันแก้ปัญหา ทำให้เกิดความสุขขึ้นในสังคมและองค์กร สอดคล้องกับ อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) ด้านความรัก สามัคคี เชื้อเพื่อต่อชุมชนในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จิระภา สมัครพงษ์ (2564) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความรัก สามัคคี เชื้อเพื่อต่อชุมชนในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วรณวิฏ ญ พัทลุง (2565) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ด้านความรัก สามัคคี เชื้อเพื่อต่อชุมชนในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน ให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน รวมทั้งมีภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้เหมาะสมกับเพศแตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ วรณวิฏ ญ พัทลุง (2565) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามเพศของครูที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ยึดนโยบายด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาวางแผนงานบุคคลโดยส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้ครูมีความรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพ ไม่ว่าครูคนนั้นจะมีระดับการศึกษาก็ตามจะได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งส่งผลให้ครูทุกคนมีความสุขในการทำงาน และมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับ สุริยา จันโสด และสุนทรี วรณไพเราะ (2561) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามครูที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการผ่อนคลายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ จิระภา สมัครพงษ์ (2564) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามครูที่วุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และระหว่าง 5-10 ปี เป็นครูใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงาน จึงมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงาน เอาใจใส่ในงานที่ทำและมีความสุขในการทำงาน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปนั้น จัดเป็นครูที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน สร้างสรรค์งานด้วยตนเอง ประกอบกับมีครอบครัวจึงทำให้ครูมีกำลังใจ เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับ สุริยา จันโสด และสุนทรี วรณไพเราะ (2561) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการผ่อนคลายและด้านการหาความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ จิระภา สมัครพงษ์ (2564) ที่พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บรู้จักใช้เงินให้เป็น ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยการออม ประหยัด รู้จักใช้ ไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย โดยยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนบุคลากรให้มีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน สร้างสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลให้รักและสามัคคีต่อคนในองค์กรและชุมชน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาให้เวลาบุคลากรได้รู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตทั้งในด้านชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ให้ความสำคัญต่อครอบครัวเพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต ด้านการมีคุณธรรม ให้บุคลากรมีคุณธรรมที่ดีและเป็นสิ่งสำคัญในองค์กรที่ยึดถือจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร เพื่อยกระดับความสุขในการทำงานและเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับสูงขึ้น ด้านสุขภาพผู้บริหารควรให้ความสำคัญและส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงให้แก่บุคลากร
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมุ่งเน้นความสำคัญในเรื่องความแตกต่างด้านเพศ โดยเฉพาะควรให้จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความถนัด และความสามารถของแต่ละเพศ ตลอดจนควรจัดให้มีส่วนร่วมจากสมาชิกในสถานศึกษาทั้งการตกแต่งการบำรุงรักษา เพื่อเป็นศูนย์รวมจิตใจของบุคลากรในสถานศึกษาตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2556). *แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข*. มหาวิทยาลัยมหิดล, คณะสาธารณสุขศาสตร์.
- จิระภา สมัครพงษ์. (2564). *องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- วรรณวิทย์ ทรัพย์สูง. (2565). *การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุริยา จันโสด และสุนทรี วรรณไพเราะ. (2561). *องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล*. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 28 ประจำปี 2561* (หน้า 1389-1397). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สถาบันวิจัยและพัฒนา.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *คู่มือการสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560-2579*. ผู้แต่ง.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน. (2561). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว)*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อิทธิพัทธ์ สิวทันพรกุล. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

จุฑามาศ บุญญาทวีทรัพย์¹ ชนมณี ศิลาณิกิจ²

วันที่รับบทความ: 1 กุมภาพันธ์ 2567

วันแก้ไขบทความ: 29 กุมภาพันธ์ 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 3 มีนาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ (3) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 365 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์; ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; การบริหารงานวิชาการ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: jjutamas.b@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Relationship Between Creative Leadership and Academic Administration of School Administrators Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

Jutamas Bunyathawisap¹ Chonmanee Silanookit²

Received: February 1, 2024

Revised: February 29, 2024

Accepted: March 3, 2024

Abstract

This research article aims to (1) study the level creative leadership of administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. Additionally considered are (2) the level academic administration of school administrators under study. Finally, investigated is (3) the relationship between creative leadership and academic administration of these school administrators as classified by the demographical characteristics of educational qualifications, academic standing, and school size. The samples used in the research were 365 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 in the academic year 2023. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.60-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.98. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient. Findings are as follows: (1) The level creative leadership of administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 overall and for all aspects were expressed at a high level. (2) The level academic administration of school administrators under study overall and for all aspects were expressed at a high level. (3) Result of investigating the relationship between creative leadership and academic administration of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 was positively found through the overall and for all aspects at a high level with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Relationship; Creative Leadership; Academic Administration

Type of Article: Research Article

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

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างสรรค์สังคมและเป็นพลโลกที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคที่มีการแข่งขันอย่างเสรีทั่วโลกจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาประชากรให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในวงจรของเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของโลกโดยยังคงดำรงไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของชาติ ในส่วนของประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการได้มองเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพของประชาชนชาวไทยให้มีความรู้ ทักษะ ตลอดจนสมรรถนะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละสาขาอาชีพในการขับเคลื่อนประเทศชาติ โดยมุ่งให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ผลิตสมาชิกของสังคมให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์ของชาติ

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนที่นำโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ต้องมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนบริหารจัดการด้วยความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ เป็นผู้นำของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรในการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้ทักษะในการโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือการใช้ภาษาสื่อสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อมั่น พร้อมจะร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นผู้นำที่สามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ และได้ผลลัพธ์ที่ดีภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา การจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้นั้นจำเป็นต้องมีการบริหารงานวิชาการที่เข้มแข็ง เพราะผลผลิตจากการบริหารงานวิชาการคือการสร้างมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิต ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึงถือได้ว่าเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณิกา โกสั่นเที่ยง (2562) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาพิจารณาได้จากผลงานวิชาการ เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน งานวิชาการจึงเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน

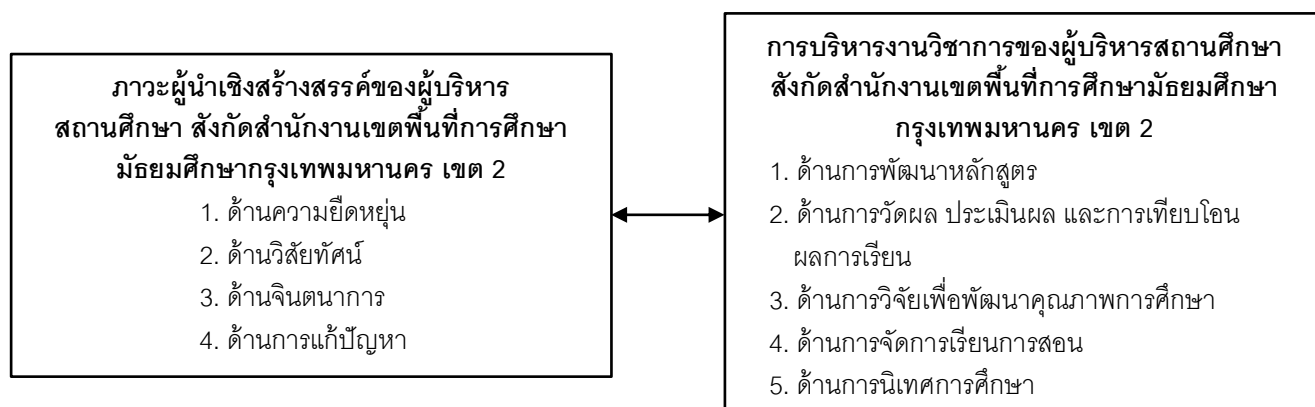
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากการศึกษาของ จันจิรา น้ำขาว (2562), จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562), เตือนใจ สุนกุล (2562), เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562), จิตติภูมิ เทพคำ (2564), วรุฒ สุขสอน (2564), จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565), ณัฐ ช้วยงาน (2565), Alshammri and Alenezi (2021) สรุปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความยืดหยุ่น (2) ด้านวิสัยทัศน์ (3) ด้านจินตนาการ และ (4) ด้านการแก้ปัญหา และการบริหารงานวิชาการ จากการศึกษาของ ชลธิชา พลอาจ (2560), รุ่งฤดี นนทภา (2560), สุพิศ ยอดโพธิ์ (2560), สุรเชษฐ เดชประสิทธิ์ (2560), กรรณิกา โกสั่นเทียะ (2562), พัชญ์พิชา จันทา (2563), จันจิรา น้ำขาว (2562), วรุฒ สุขสอน (2564), จิราภรณ์ วาสเอื้อวงศ์ (2565), ปิยะณัฐ หมั่นวงศ์ (2565) สรุปการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร (2) ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (4) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ (5) ด้านการนิเทศการศึกษา ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

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

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ทั้งสิ้น 52 โรงเรียน จำนวน 5,408 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) จำนวน 365 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหา

ตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2561) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น และด้านการแก้ปัญหา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายข้อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 ข้อมูลระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในขอบข่ายงานวิชาการ ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการนิเทศการศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายข้อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาของ วิทยุญา วิศาลาภรณ์ (2540, หน้า 140) มีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .30 ถึง .69 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า .30 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 328)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านความยืดหยุ่น (X_1)	4.04	0.68	มาก
2. ด้านวิสัยทัศน์ (X_2)	4.04	0.69	มาก
3. ด้านจินตนาการ (X_3)	3.87	0.75	มาก
4. ด้านการแก้ปัญหา (X_4)	3.95	0.78	มาก
รวม (X_{total})	3.97	0.68	มาก

จากตาราง 1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.68$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.68$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.69$) ด้านการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.78$) และด้านการจินตนาการ ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.75$)

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 328)

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Y_1)	4.04	0.70	มาก
2. ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (Y_2)	4.20	0.69	มาก
3. ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_3)	4.10	0.71	มาก
4. ด้านการจัดการเรียนการสอน (Y_4)	4.31	0.67	มาก
5. ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_5)	4.12	0.68	มาก
รวม (Y_{total})	4.15	0.63	มาก

จากตาราง 2 การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.63$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.67$) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.69$) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.68$) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.71$) และด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.70$)

3. ผลการวิเคราะห์ของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{total}
X_1	.654**	.776**	.662**	.699**	.658**	.762**
X_2	.728**	.796**	.702**	.768**	.725**	.821**
X_3	.733**	.776**	.603**	.689**	.654**	.763**
X_4	.740**	.830**	.630**	.753**	.720**	.811**
X_{total}	.762**	.847**	.690**	.774**	.734**	.840**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุป จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการแก้ปัญหา และด้านจินตนาการ แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานด้วยความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี มีวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จด้วยการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ตลอดจนมองเห็นภาพความสำเร็จขององค์กรในอนาคตและดำเนินการวางแผนปฏิบัติงานให้เกิดระบบที่ชัดเจนส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตร แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีกระบวนการบริหารงานวิชาการที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการโดยยึดประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตภายใต้การเปลี่ยนแปลง เป็นสมาชิกที่มีคุณภาพตามความต้องการของสังคม และผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีพฤติกรรมแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีพฤติกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีพฤติกรรมแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า มีจินตนาการในการวาดภาพความสำเร็จในองค์กรในอนาคตเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ตลอดจนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการแก้ปัญหาที่หลากหลายให้เท่าทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับ เตือนใจ สุนกุล (2562) ที่พบว่า พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตลอดจนแก้ปัญหาต่าง ๆ ตามสถานการณ์ มีมุมมองที่เปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Alshammri and Alenezi (2021) ที่พบว่า พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อใช้ในการดำเนินงาน ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีความคล่องแคล่วในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นท่ามกลางอุปสรรคปัญหาที่พบในระหว่างการทำงาน สอดคล้องกับ จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปิยะณัฐ หมั่นวงศ์ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ครูผู้สอน ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านวิชาการโดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ให้มีความมีความเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาศักยภาพครูเพื่อมุ่งหวังให้ครูพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษาตามความต้องการของสังคมโดยสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ สอดคล้องกับ สุรเชษฐ เดชประสิทธิ์ (2560) ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน รวมถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถดำรงตนอยู่กับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ กรรณิกา โกสณเฑาะ (2562) ที่พบว่า การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ด้านการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปิยะณัฐ หมั่นวงศ์ (2565) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการแสดงออกในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีแนวทางในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา รับทราบและเกิดความเข้าใจในจุดมุ่งหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีจินตนาการมองเห็นภาพความสำเร็จขององค์กรใน

อนาคตภายใต้การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก และพร้อมเปิดรับข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดความยืดหยุ่นตามสถานการณ์และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบด้วยเหตุและผลอย่างทันทั่วทั้งที่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เท่าทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารปรับใช้ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาอย่างยิ่ง คุณภาพของการศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จในการบริหารในการดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการบริหารงานวิชาการที่เข้มแข็งอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้ทักษะความสามารถ ตลอดจนมีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขภายใต้การเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่ สอดคล้องกับ วรฒ สุธสอน (2564) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้ายคลึงตามกัน และสอดคล้องกับ ปิยะณัฐ หนึ่งวงศ์ (2565) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้ายคลึงตามกัน

ข้อเสนอแนะ

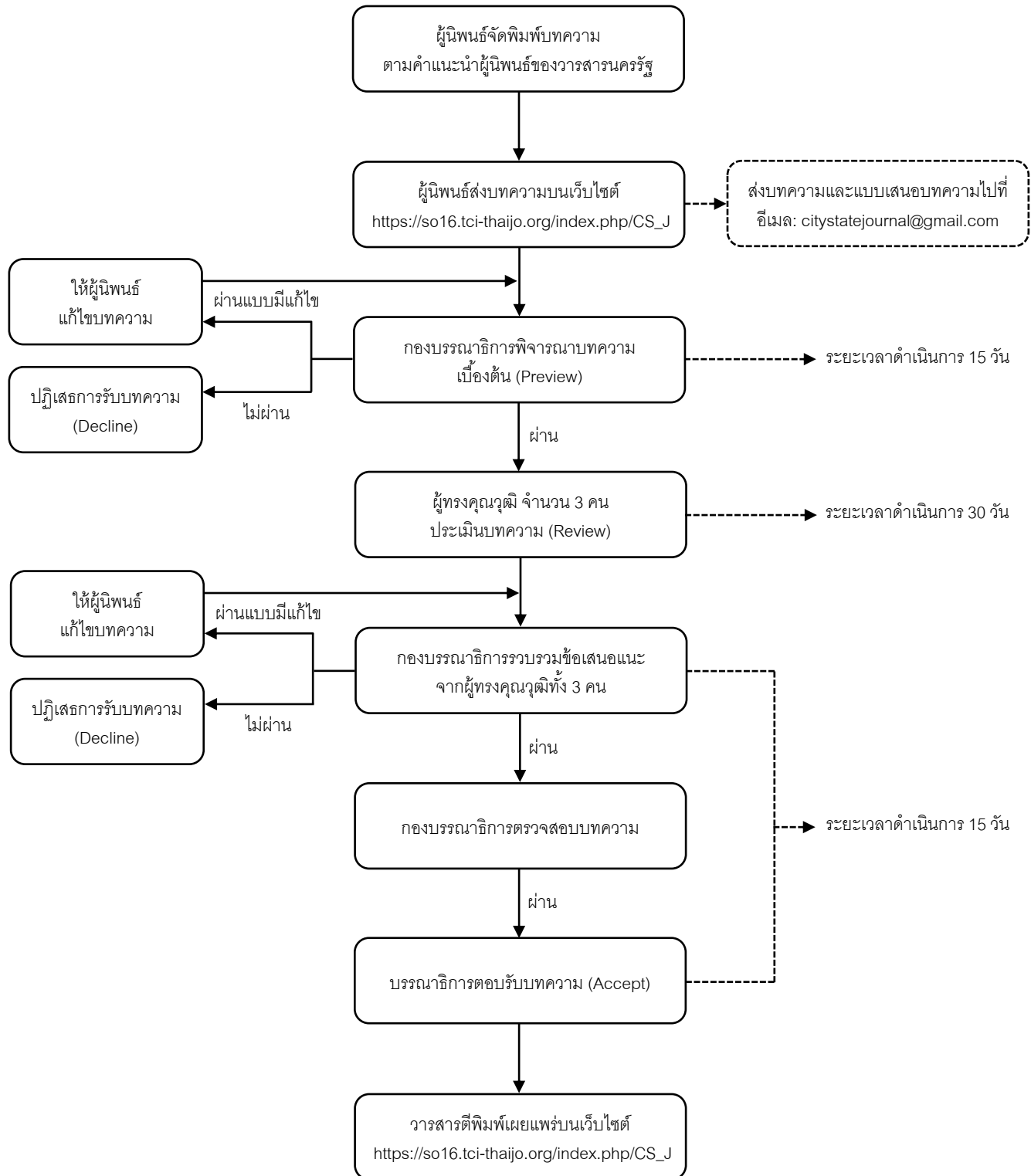
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมุมมองที่มองไปในสถานการณ์ในอนาคตเพื่อพิจารณาแก้ปัญหาหรือหาแนวทางสร้างการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่อย่างสร้างสรรค์ที่ช่วยให้การทำงานของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางและนำมาปรับให้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันให้มากยิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการ ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น มีการจัดระบบการนิเทศติดตาม การประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างเข้มข้นและมีความต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินดังกล่าวมาปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรและสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
3. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้มากยิ่งขึ้น เพราะจะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา โกศลเทียะ. (2562). การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- จันจิรา น้ำขาว. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จินตนา ดิดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

- จิราภรณ์ วาสเอื้องวงศ์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จุฑามาส ชุ่นห้วน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชลธิชา พลอาจ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอบึงนาราง จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐ ช่วรงาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เตือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะณัฐ หมื่นวงศ์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พัชฎพิชา จันทา. (2563). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รุ่งฤดี นนทภา. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนเทศบาล ๑ กาฬสินธุ์พิทยาสีห์* สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรุฒ สุขสอน. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิญญา วิศาลภรณ์. (2540). *การวิจัยทางการศึกษา: หลักการและแนวทางการปฏิบัติ*. ต้นอ้อ แกรมมี.
- สุพิศ ยอดโพธิ์. (2560). *ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา* สำนักงานเขตพื้นที่พัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรเชษฐ เดชประสิทธิ์. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2561). *การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Alshammri, F. S, & Alenezi, A. K. (2021). Creative leadership and its relationship to thinking styles among Saudi University leaders. *International Journal of Education and Practice*, 9(2), 340-353.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

ขั้นตอนการส่งบทความ



จริยธรรมการตีพิมพ์

บทบาบทและหน้าที่ของผู้นิพนธ์

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

บทบาบทและหน้าที่ของบรรณาธิการ

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 และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นอีกนับจาก
วันที่ข้าพเจ้าได้ส่งผลงานต้นฉบับนี้มายังบรรณาธิการวารสารนครรัฐ

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.

