



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

กองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษา

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

บรรณาธิการ

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

รองบรรณาธิการ

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

กองบรรณาธิการ

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

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ชนา 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.ฐานรินทร์ หาญเกียรติวงศ์, 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 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2567) ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ฉบับออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 5 บทความ ได้แก่ (1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี (2) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ (3) ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (4) การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และ (5) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

บรรณาธิการวารสารนครรัฐขอแสดงความยินดีกับ นายปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ ในโอกาสที่จบการศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการเมือง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งสภามหาวิทยาลัยรามคำแหงได้อนุมัติปริญญาแล้ว เมื่อวันที่ 17 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567 โดยบรรณาธิการได้ปรับปรุงข้อมูลตั้งแต่ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2567) เป็นต้นไป

ในนามบรรณาธิการวารสารนครรัฐ ขอขอบคุณผู้สนับสนุนทุกท่านที่ได้ให้ความสนใจส่งบทความเข้าสู่กระบวนการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ของวารสาร และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความที่ได้เอาใจใส่ในการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในด้านเนื้อหาที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้พิมพ์ ซึ่งทำให้ผู้พิมพ์สามารถปรับปรุงและแก้ไขบทความให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการผู้สนใจทั่วไปในการนำไปอ้างอิงได้ อนึ่งหากนักวิชาการผู้สนใจทั่วไปสนใจที่จะตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการและบทความวิจัย สามารถส่งบทความได้บนเว็บไซต์ https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ต่อไป

ดร.กัญจน์รัตน์ ศรีเพชรสุพรรณ
บรรณาธิการวารสารนครรัฐ

สารบัญ

บทความวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี.....	1
บุญเพ็ง สิทธิวงษา	
ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ.....	11
ณรงค์ จิตรัมย์, ชนมณี ศิลาณุกิจ	
ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....	23
พงศกร แสงเพิ่ม, ชนมณี ศิลาณุกิจ	
การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ.....	34
ณัฐริยา ณะศรี, ชนมณี ศิลาณุกิจ	
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 1.....	45
สิริมน แจ่มทับทิม, ชนมณี ศิลาณุกิจ	

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี

บุญเพ็ง สิทธิวงษา¹

วันที่รับบทความ: 24 มีนาคม 2567

วันแก้ไขบทความ: 9 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 10 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี และ (3) แนวทางความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี จำนวน 394 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ผลการวิจัย พบว่า (1) ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.16$) พิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านจรรยาบรรณ ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.75$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.45$) ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 0.54$) ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (X_5) ด้านแรงจูงใจ (X_4) ด้านการมีส่วนร่วม (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .348, .302 และ -.060 ตามลำดับ และ (3) ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ในองค์กร สร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรกับบุคลากร ให้คำแนะนำในการทำงานเกี่ยวกับการหน้าที่อยู่เสมอ ทั้งให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามเจตณรมณ์และวิสัยทัศน์ของหน่วยงานท้องถิ่น พัฒนาส่งเสริมคุณธรรมให้กับบุคลากรในหน่วยงานท้องถิ่นอย่างจริงจัง และพัฒนาบุคลากรให้มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม และสร้างความตระหนักในการนำจรรยาบรรณในองค์กรไปปรับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ความต้องการ; การพัฒนาศักยภาพ; บุคลากร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: boonpeng.sit@neu.ac.th

Factors Influencing the Needs to Develop the Potential of Personnel in Local Administrative Organizations in Udon Thani Province

Boonpeng Sittivongsa¹

Received: March 24, 2024

Revised: December 9, 2024

Accepted: December 10, 2024

Abstract

This research article aims to study (1) the needs for developing the potential of personnel in the local administrative organization in Udon Thani province, (2) factors influencing the Needs to develop the potential of personnel in local administrative organizations in Udon Thani province, and study (3) guidelines for the needs of developing the potential of personnel in local administrative organizations in Udon Thani province. This research used both quantitative and qualitative research methods. The samples used in the research were 394 personnel in local administrative organizations in Udon Thani province and 10 key informants. The research instruments used were questionnaires and interviews. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis using a hierarchical variable selection method. Findings are as follows: (1) The needs for developing the potential of personnel in the local administrative organization in Udon Thani province. Overall, it was at a moderate level ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.16$). Considering each item in descending order as follows, it was found that ethics ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.75$), vision ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.45$), Morality ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 0.54$) respectively. (2) Factors influencing the needs to develop the potential of personnel in local administrative organizations in Udon Thani province statistically significant at the .05 level include support from management (X_5), motivation (X_4), participation (X_1). The coefficient of the predictor in the raw score (b) is equal to .348, .302 and -.060 respectively. (3) Personnel should be developed to have vision in the organization, build human relations in the organization with personnel, and always give advice on work regarding duties including providing assistance to colleagues in solving various problems according to the spirit and vision of local agencies. Seriously develop and promote morality for personnel in local agencies and develop personnel to have ethics in performing their duties at work in a concrete way and create awareness of the effective application of ethics in the organization.

Keywords: Needs; Potential Development; Personnel

Type of Article: Research Article

¹Master of Arts Program in Public and Private Management, Northeastern University
Nai Mueang, Mueang Khon Kaen, Khon Kaen 40000, Thailand
Corresponding Author Email: boonpeng.sit@neu.ac.th

บทนำ

นโยบายพื้นฐานแห่งรัฐได้กำหนดไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น ในด้านการปกครองท้องถิ่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดไว้ สรุปได้ว่า รัฐจะต้องให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมให้เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในพื้นที่ กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็น และมีหลักเกณฑ์และวิธีการเงื่อนไขที่ชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551)

การกระจายอำนาจที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะตามประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบให้บริการประชาชน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการดูแลและจัดทำให้มีการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น สำหรับหน่วยงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ ถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่งในการให้บริการประชาชน มีหน้าที่ให้บริการเกี่ยวกับงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะการก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซมถนน สะพาน ไฟฟ้า ประปา การก่อสร้างรางระบายน้ำ เขื่อนป้องกันตลิ่ง รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำ (สุวิทย์ สองห้อง, 2553)

อย่างไรก็ตาม จากปัจจัยทางการบริหารไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ก็ตาม การบริหารที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ที่ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยเฉพาะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบและกระบวนการในการบริหารงานบุคคลในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลต่อภารกิจต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยากนัก การดำเนินการบริหารงานบุคคลมีกฎหมายเฉพาะเพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลได้กำหนดความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การให้พ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นและต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ขาดการวางแผน การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิผลและไม่มีความสามารถถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคลากรมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ เพื่อการพัฒนาองค์กรท้องถิ่น ระบบการพัฒนาและฝึกอบรม บุคลากรท้องถิ่นเป็นอย่างไร้ทิศทาง รวมทั้งเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้ว ไม่มีการพัฒนาความรู้เดิมและไม่มีการประโยชน์ให้ใช้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2552)

การบริหารบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี เนื่องจากปัจจุบันสภาพส่วนท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และปัญหาความต้องการการรับบริการของประชาชน การบริหารองค์การมีความซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้น บุคลากรส่วนท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณของวิชาชีพ ด้านระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ รวมถึงความสามารถ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ทันสมัย ขณะเดียวกันประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานีจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการบริหารงานบุคคล และการปฏิบัติงาน

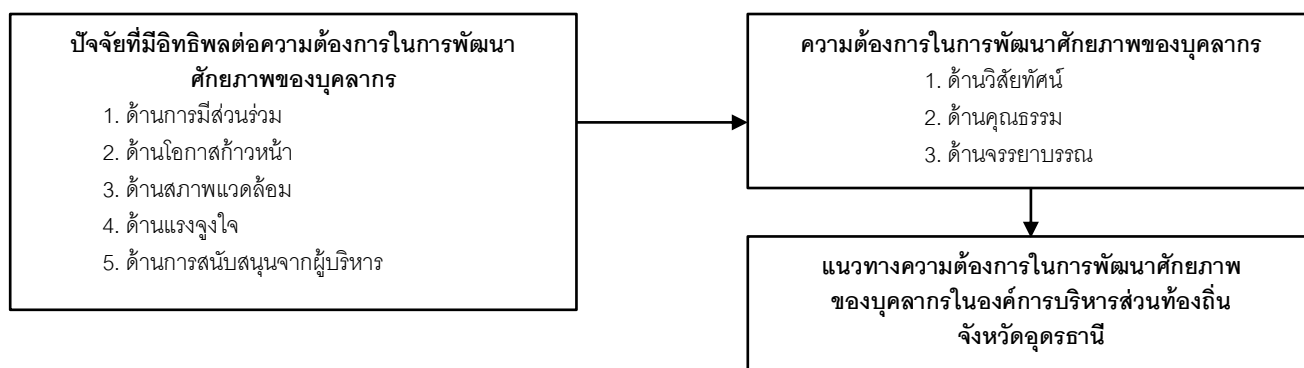
ของบุคลากรของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน เพื่อดำเนินกิจกรรมบริการสาธารณะแก่ประชาชน ดังนั้นการที่จะบริหารและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สามารถขับเคลื่อนและผลักดันภารกิจต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในจังหวัดอุดรธาณีน้น จะต้องเริ่มที่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและปัจจัยที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสารสนเทศ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและได้นำประเด็นนี้มาศึกษาและวิเคราะห์การปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี และเกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานีที่จะมีต่อประชาชนในพื้นที่และองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของ จิตินา วรณศรี (2550), เนตรพัฒนา ยาวีราข (2551), ประพันธ์พงศ์ ชินพงษ์ (2551), สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551), ชาญชัย อาจีนสมาจาร (2552), เพ็ญภา ปาละปิ่น (2555), ภาสกร เรืองวานิช (2555), พจน์ พจนพานิชย์กุล (2556), Gilmer (1967), Good (1973), Brown (1978), Lovell (1980), Crider, Goethals, and Kavanaugh (1983), Tardy (1985), Dewek and Roe (1986), Meyer, Allen, and Smith (1993), Hupcey (1998), Domjan, Grau, and Krause (2006) สรุปได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม ด้านแรงจูงใจ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และได้ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรม ด้านจรรยาบรรณ และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ และวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสรุปให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ที่ระดับความเชื่อมั่น 87% และจำนวนทั้งหมดนี้ได้มาจากการเลือกสุ่มแบบหลายขั้นตอน

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี จำนวน 71 แห่ง จำนวน 30,764 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในหน่วยงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมาก มีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วน ครอบคลุม และคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตร Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี จำนวน 394 คน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2542)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง โดยพิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้และประสบการณ์ที่สามารถให้ข้อมูลองค์ความรู้ ความเป็นมา สภาพปัจจุบัน และแนวทางการความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี จำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ และแบบสัมภาษณ์ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

(1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย

(2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง

(3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอผู้บริหารหน่วยงานส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชัยภูมิ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

(4) แจกจ่ายและเก็บแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง

(5) รับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

(1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย ในลักษณะการวิจัยเอกสาร ได้แก่ ส่วนที่เป็นคำอธิบายจากเอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

(2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงานเพื่อขออนุญาตกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์การของการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์จนครบทั้ง 10 คน

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

(1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประกอบการอภิปรายผล

(2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล

(3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือกและจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการหาแนวทางความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
1. ด้านวิสัยทัศน์	3.29	0.45	ปานกลาง
2. ด้านคุณธรรม	3.04	0.54	ปานกลาง
3. ด้านจรรยาบรรณ	3.34	0.75	ปานกลาง
รวม	3.02	0.16	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.16$) พิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ พบว่า ด้านจรรยาบรรณ ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.75$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.45$) ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 0.54$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	b	SE	β	t	p-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.469	.024		19.384	.000*	.421	.516
1. ด้านการมีส่วนร่วม (X ₁)	-.060	.004	-.041	-14.420	.000*	-.069	-.052
2. ด้านโอกาสก้าวหน้า (X ₂)	.051	.005	.038	10.604	.360	.042	.060
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X ₃)	.009	.007	.005	1.277	.202	-.005	.022
4. ด้านแรงจูงใจ (X ₄)	.302	.002	.659	136.175	.000*	.297	.306
5. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (X ₅)	.348	.007	.229	49.303	.000*	.334	.362

$$SE_{est} = \pm .01772, R = 0.995, R^2 = 0.990, R^2_{adj} = 0.989, F = 4589.574, p\text{-value} = .001$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (X₅) ด้านแรงจูงใจ (X₄) ด้านการมีส่วนร่วม (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .348, .302 และ -.060 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า (X₂) ด้านสภาพแวดล้อม (X₃) อย่างไรก็ตาม ตัวแปรทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี 98.9%, ความคาดเคลื่อนเท่ากับ $\pm .01772$ ($F = 4589.574, p\text{-value} = .001$)

3. แนวทางความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ในองค์กรสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรกับบุคลากรให้คำแนะนำในการทำงานอยู่เสมอเกี่ยวกับการหน้าที่ทั้งให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามเจตนาธรรมและวิสัยทัศน์ของหน่วยงานท้องถิ่น พัฒนาส่งเสริมคุณธรรมให้กับบุคลากรในหน่วยงานท้องถิ่นอย่างจริงจัง และพัฒนาบุคลากรให้มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม และสร้างความตระหนักในการนำจรรยาบรรณในองค์กรไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.02, SD = 0.16$) พิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ พบว่า ด้านจรรยาบรรณ ($\bar{X} = 3.34, SD = 0.75$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.29, SD = 0.45$) ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 3.04, SD = 0.54$) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สุวิทย์ สองห้อง (2553) ที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพ

และการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี คือ ความต้องการที่พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะคอมพิวเตอร์ ซึ่งในภาวะปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าและทันสมัย ส่งผลให้บุคลากรต้องการเรียนรู้เพื่อให้ทัน กระแสโลก ทั้งด้านวิชาการ การเมือง เศรษฐกิจและบันเทิง ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรนั้น บุคลากรมีความ ต้องการในสถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกาย หรือกิจกรรมเข้าจังหวะอื่น ๆ ส่วนการบริหารจัดการ บุคลากรกองช่างมีทัศนคติที่ดี ว่า การนำหลักสมรรถนะและการเป็นทีมมาใช้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร สำหรับการพัฒนาการให้บริการ บุคลากร ต้องการที่จะศึกษาต่อหรือเรียนรู้จากหน่วยงานอื่น เช่น รัฐวิสาหกิจ สถาบันเอกชน ซึ่งเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศในด้าน ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานี ยังมีปัญหาและอุปสรรคอีกหลายประการที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เช่น บุคลากรขาดความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ขาดความรู้ขั้นตอนการทำงาน ขาดความสามัคคี ขาดการวางแผนบูรณาการงานร่วมกันในการปฏิบัติงาน และในด้าน เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ ขาดการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน

2. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจาก ผู้บริหาร (X_5) ด้านแรงจูงใจ (X_4) ด้านการมีส่วนร่วม (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .348, .302 และ -.060 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า (X_2) ด้านสภาพแวดล้อม (X_3) อย่างไรก็ดี ตัวแปรทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี 98.9% ความคาดเคลื่อนเท่ากับ $\pm .01772$ ($F = 4589.574$, $p\text{-value} = .001$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ญัตติฯ บวรสมภพ (2550) ที่พบว่า บุคลากรท้องถิ่นมีความต้องการ พัฒนาตนเองโดยภาพรวมและด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ผลการ เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่น พบว่า บุคลากรที่มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงสุด แต่ละกลุ่ม ตัวแปร คือ บุคลากรหญิง บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/สูงกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็น ผู้บริหาร บุคลากรที่มีรายได้ 7,000-15,000 บาท และบุคลากรที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 3-5 ปี ส่วนปัญหาในการพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรขาดทุนทรัพย์ส่วนตัวที่จะศึกษาต่อ ด้านการอบรมส่วนใหญ่มุ่งเน้น ด้านวิชาการ แต่ไม่เน้นการนำไปปฏิบัติจริง ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรม ขาดการวางแผนและไม่ให้ ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

3. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ในองค์กรสร้าง มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรกับบุคลากรให้คำแนะนำในการทำงานอยู่เสมอ เกี่ยวกับการหน้าที่ทั้งให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อน ร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามเจตนารมณ์และวิสัยทัศน์ของหน่วยงานท้องถิ่น พัฒนาส่งเสริมคุณธรรมให้กับบุคลากร ในหน่วยงานท้องถิ่นอย่างจริงจัง และพัฒนาบุคลากรให้มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม และสร้างความตระหนักในการนำจรรยาบรรณในองค์กรไปปรับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยลักษณ์ วรโกชน (2553) ที่พบว่า บุคลากรท้องถิ่นมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน บุคลากรท้องถิ่นที่มีเพศ อายุ และสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวมและราย ด้านทุกด้าน และมีข้อเสนอแนะในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ควรปรับปรุงรูปแบบในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในชัยภูมิ ควรเข้าไปมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพให้ตรงกับความ ต้องการของบุคลากรในหน่วยงานท้องถิ่นและจัดการพัฒนาศักยภาพให้ตรงกับความ ต้องการของบุคลากรในหน่วยงานท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและคณะกรรมการในหน่วยงานท้องถิ่น ควรร่วมกันขับเคลื่อนแผนการการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ตรงต่อความต้องการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานอย่างจริงจัง และสร้าง แนวทางในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์อย่างมีระบบ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมด้านความต้องการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรหน่วยงานท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานท้องถิ่นอย่าง มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ท้องถิ่นในหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการจัดอบรมสัมมนาทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานอย่างจริงจังในขอบเขตที่ หลากหลาย และการสัมมนาที่มีต่อความพึงพอใจในความต้องการพัฒนาศักยภาพงาน ความผูกพันในองค์กร และความภักดี ต่อองค์กร อย่างมีแบบแผนและโครงสร้างอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2551). *แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น* (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (ฉบับที่ 2). สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- จิตติมา วรณศรี. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2552). *การบริหารการศึกษา*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2551). *จริยธรรมธุรกิจ: Business ethics* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- ประพันธ์พงศ์ ชิดมพงษ์. (2551). *อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปิยลักษณ์ วรโกชน. (2553). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่น เทศบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล*. ค้นจาก <https://pubhtml5.com/ibaa/oxdz/basic>
- เพ็ญภา ปาละปิ่น. (2555). *ความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภาสกร เรืองวานิช. (2555). *หลักการจัดการพัฒนาสายงานอาชีพ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภิญญาดา บุรณสมภพ. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น), มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์. (2551). *สาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากร*. สามเจริญพานิชย์.

- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2552). *รายงานประจำปี 2551 ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.).* ผู้แต่ง.
- สุวิทย์ สองห้อง. (2553). *การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น), มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- Brown, R. (1978). *Social psychology*. Free Press.
- Crider, A. B., Goethals, G. R., & Kavanaugh, R. D. (1983). *Psychology*. Scott, Foresman and Company.
- Domjan, M., Grau, J. W., & Krause, M. A. (2006). *The principles of learning and behavior* (5th ed.). Thomson/Wadsworth.
- Drake, T. L., & Roe, W. H. (1986). *The principalship* (3rd ed.). Macmillan.
- Gilmer, B. H. (1967). *Applied psychology: Problems in living and work*. McGraw-Hill.
- Good, C. V. (Ed.). (1973). *Dictionary of education* (3rd ed). McGraw-Hill.
- Hupcey, J. E. (1998). Clarifying the social support theory-research linkage. *Journal of Advance Nursing*, 27(6), 1231-1241.
- Lovell, R. B. (1980). *Adult learning*. Croom Helm.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Tardy, C. H. (1985). Social support measurement. *American Journal of Community Psychology*, 13(2), 187-202.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). Harper & Row.

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ

ณรงค์ จิตรรัมย์¹ ชนมณี ศิลาณิกิจ²

วันที่รับบทความ: 1 กุมภาพันธ์ 2567

วันแก้ไขบทความ: 9 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 10 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ; ผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: narong.jitram@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Servant Leadership of School Administrators in Schools Under the Bangkapi District Office

Narong Jitram¹ Chonmanee Silanookit²

Received: February 1, 2024

Revised: December 9, 2024

Accepted: December 10, 2024

Abstract

This research article aims to study the level of servant leadership of school administrators in schools under the Bangkapi District Office; and compares the opinions of servant leadership of school administrators in schools under the Bangkapi District Office as classified by genders, educational qualifications, work experiences. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 234 teachers in schools under the Bangkapi District Office 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) The level of servant leadership of school administrators in schools under the Bangkapi District Office overall and for all aspects were expressed at a high level. (2) Teachers with different gender, educational qualification, and work experience had different opinions on the servant leadership of school administrators in schools under the Bangkapi District Office overall and each aspect were significantly different at the .05 level.

Keywords: Servant Leadership; School Administrator; Schools Under the Bangkapi District Office

Type of Article: Research Article

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

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ในยุคแห่งกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมาก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ วิทยาการ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้แต่ละประเทศต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ สังคมโลกที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารมากมาย นับว่าเป็นโลกไร้พรมแดนแห่งข้อมูลข่าวสารและการหลั่งไหลของข้อมูลต่าง ๆ ผ่านทางอินเทอร์เน็ต ทำให้สิ่งเหล่านี้กลายมาเป็นพลังขับเคลื่อนและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคม ดังนั้น องค์การต่าง ๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมรับมือกับปัญหาที่จะตามมาในอนาคต เพราะความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ อย่างไรก็ตาม มีสิ่งหนึ่งที่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์การ ก็คือ “ผู้นำ” ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทต่อการกำหนดทิศทางและนำพาองค์การสู่ความสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำองค์การยุคใหม่ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตนเองจากเดิม ผู้นำที่มีกระบวนการตัดสินใจในด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การบริหารและมีการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็ว (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559)

การขับเคลื่อนองค์การต้องอาศัยการมีผู้นำที่ดีและเก่ง มีความรู้ มีความสามารถมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อให้ทีมงานผู้ตามเป็นผู้ที่เดินอยู่ในทิศทางที่ผู้นำกำหนด หากผู้นำกำหนดทิศทางผิดหรือไม่มีภาวะผู้นำที่ดีเหมาะสมและทันกับยุคสมัยแล้ว เส้นทางแห่งความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ยาก ทีมงานผู้ตามย่อมเกิดความสับสนในการปฏิบัติอย่างแน่นอนและในที่สุดองค์การย่อมแตกความสามัคคีและไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้ ในทางตรงกันข้ามหากผู้นำมีภาวะผู้นำที่ดีสอดคล้องกับยุคสมัย ย่อมทำให้ทีมงานผู้ตามยอมรับ เกิดศรัทธาและมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ จนสามารถนำทีมงานทั้งหมดไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, พระครูสุธีจริยวัฒน์, พระครูธรรมภาณวิมล, พระมหาศุภชัย สุภกิจฺโจ, พระณัฐวุฒิ สัพโส และวิบูล ทาชา, 2561) ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน

ผู้นำขององค์การต้องมีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารและการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันที่เป็นทั้งยุคศตวรรษที่ 21 ยุคดิจิทัล New Normal ไทยแลนด์ 4.0 ฯลฯ รวมถึงการรับมือกับความปกติใหม่หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ (new normal)

การบริหารสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นบริการของผู้บริหารสถานศึกษา (servant leadership) เรียกเป็นภาษาไทยว่า “ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ” หรือ “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้” เป็นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีมานานแล้ว แต่ไม่ได้มีการศึกษาอย่างจริงจัง จนกระทั่ง ปี ค.ศ. 1970 Robert K. Greenleaf ได้ทำการศึกษาและพัฒนาแนวคิดดังกล่าวเพื่อสรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการว่ามีลักษณะอย่างไรบ้าง อีกทั้งภาวะผู้นำลักษณะนี้มีผลอย่างไรต่อการบริหารจัดการ ซึ่งปัจจุบันแนวคิดกับภาวะผู้นำลักษณะดังกล่าวได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยมีการให้ความหมายและอธิบายแนวคิดที่แตกต่างตามแต่มุมมองของนักคิด นักทฤษฎีที่สนใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นจำนวนมาก (ปองภพ ภูจอมจิตร, 2565) โดย Greenleaf (1977) ได้กล่าวว่า ผู้บริการและผู้นำ บทบาททั้งสองนี้สามารถอยู่รวมกันได้ในบุคคลคนเดียวกันในทุกระดับและทุกบริบทได้จริงหรือไม่ ข้อความดังกล่าวเป็นคำถามที่ Greenleaf ให้ความสนใจซึ่งต่อมาเขาได้อธิบายว่า ผู้บริการ (servant) และผู้นำ (leader) มีความหมายตรงข้ามกัน เมื่อคำทั้งสองคำถูกนำมาอยู่ด้วยกันในทางที่สร้างสรรค์และเปี่ยมไปด้วยความหมายอาจดูขัดแย้ง แต่กลับพบว่า สามารถไปด้วยกันได้ (สมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2553) ด้วยเหตุนี้เมื่อคำทั้งสองคำ “ผู้บริการ” และ “ผู้นำ” ถูกนำมาใช้ร่วมกันจึงก่อเกิดความคิดที่ดูเหมือนเป็นไปได้ แต่ก็เกิดขึ้นได้จริง นั่นคือแนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการนั่นเอง (Spears, 2004)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเขตบางกะปิ เพื่อทราบถึงแนวทางและวิธีการบริหารสถานศึกษาแบบใฝ่บริการบริการเพื่อทราบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามเพศ

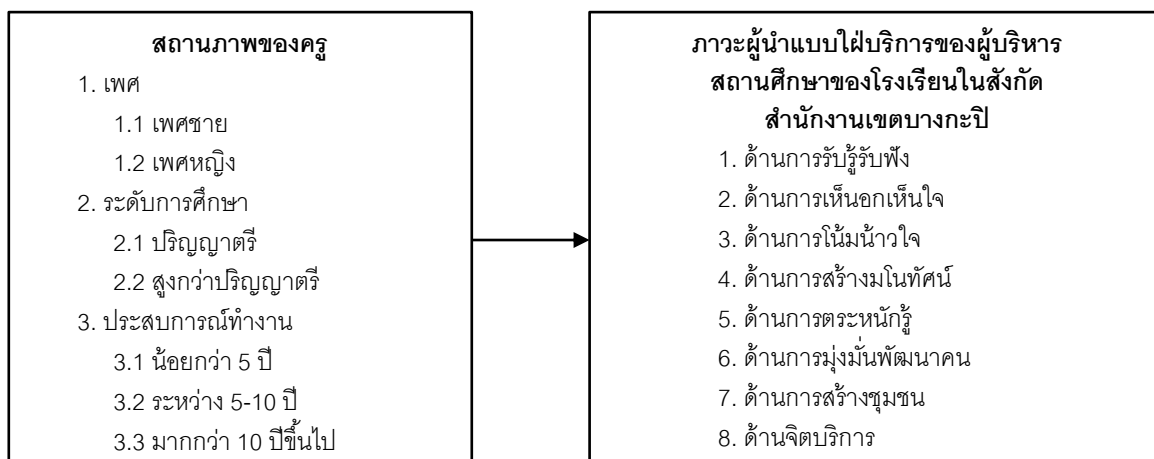
วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพพร้อมในการให้บริการแก่ผู้เรียนและสร้างคุณค่าแก่สถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน และเพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานทางการศึกษาไปวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการศึกษาของ อรุณ พรหมจรรย์ (2555), เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2559), คมกฤษ ประการะสังข์ (2559), สุพรรณนิภา นามกันยา, พิมพ์อร สดเอี่ยม และสุภชัย จันปุ่ม (2559), คมธนู ควรประเสริฐ (2562), ธนบดี ศรีโคตร (2562), ทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563), วราพร จะรอนรัมย์ (2563), ศิริินทิพย์ เฟื่องสง (2563), ณัฏฐา ปัทมานุสรณ์ (2564) สรุปได้ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 8 ด้าน ดังนี้ (1) การรับรู้รับฟัง (2) การเห็นอกเห็นใจ (3) การโน้มน้าวใจ (4) การสร้างมโนทัศน์ (5) การตระหนักรู้ (6) การมุ่งมั่นพัฒนาคน (7) การสร้างชุมชน และ (8) จิตบริการ ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการด้วยการสังเคราะห์จากแนวคิดของผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้แล้ว เพื่อสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ

รวมทั้งศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของครูที่แตกต่างกัน และศึกษาความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพครู

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.80-1.00 และนำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 11 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 544 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) จำนวน 234 คน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean-- $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) โดยภาพรวมและรายด้าน และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย โดยกำหนดเกณฑ์การแปลคะแนนเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ด้วยการทดสอบค่าที (t -test) แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยการทดสอบ F -test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

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

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 234)

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการรับรู้รับฟัง	3.62	1.12	มาก
2. ด้านการเห็นอกเห็นใจ	3.64	1.03	มาก
3. ด้านการโน้มน้าวใจ	3.56	0.99	มาก
4. ด้านการสร้างมโนทัศน์	3.68	1.00	มาก
5. ด้านการตระหนักรู้	3.68	0.89	มาก
6. ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน	3.71	1.04	มาก
7. ด้านการสร้างชุมชน	3.59	1.09	มาก
8. ด้านจิตบริการ	3.66	0.99	มาก
รวม	3.64	1.00	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 1.00$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 1.04$) ด้านการตระหนักรู้ ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.89$) ด้านการสร้างมโนทัศน์ ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 1.00$) ด้านจิตบริการ ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.99$) ด้านการเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.99$) ด้านการรับรู้รับฟัง ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 1.12$) ด้านการสร้างชุมชน ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 1.09$) และด้านการโน้มน้าวใจ ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 1.03$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 234)

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	(n = 34)		(n = 200)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการรับรู้รับฟัง	3.42	1.33	3.65	1.07	-0.96	0.34
2. ด้านการเห็นอกเห็นใจ	3.43	1.50	3.68	0.93	-0.93	0.35
3. ด้านการโน้มน้าวใจ	3.02	1.16	3.66	0.93	-3.55*	0.00
4. ด้านการสร้างมโนทัศน์	3.32	0.93	3.74	1.00	-2.25	0.25

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบไม่บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				<i>t</i>	Sig.
	ชาย		หญิง			
	(n = 34)		(n = 200)			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
5. ด้านการตระหนักรู้	3.21	0.69	3.76	0.90	-3.32*	0.00
6. ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน	3.52	0.94	3.74	1.06	-1.09	0.27
7. ด้านการสร้างชุมชน	3.04	1.18	3.68	1.05	-3.22*	0.01
8. ด้านจิตบริการ	3.24	1.19	3.74	0.94	-2.70*	0.00
รวม	3.27	1.11	3.70	0.96	-2.36	0.19

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการสร้างชุมชน และด้านจิตบริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการรับรู้รับฟัง ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการสร้างมโนทัศน์ และด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

					(n = 234)	
ภาวะผู้นำแบบไม่บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 166)		(n = 68)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการรับรู้รับฟัง	3.33	1.87	4.32	0.42	-9.46*	.00
2. ด้านการเห็นอกเห็นใจ	3.37	1.09	4.31	0.41	-9.57*	.00
3. ด้านการโน้มน้าวใจ	3.35	1.11	4.08	0.16	-8.18*	.00
4. ด้านการสร้างมโนทัศน์	3.49	1.13	4.15	0.19	-7.31*	.00
5. ด้านการตระหนักรู้	3.50	1.00	4.12	0.24	-7.49*	.00
6. ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน	3.45	1.12	4.34	0.40	-8.86*	.00
7. ด้านการสร้างชุมชน	3.36	1.21	4.16	0.23	-8.11*	.00
8. ด้านจิตบริการ	3.45	1.10	4.20	0.25	-8.21*	.00
รวม	3.41	1.09	4.21	0.26	-8.83*	.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน			F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
	(n = 56)	(n = 54)	(n = 124)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านการรับรู้รับฟัง	3.43	3.00	3.97	17.18*	.00
2. ด้านการเห็นอกเห็นใจ	3.37	3.29	3.92	10.21*	.00
3. ด้านการโน้มน้าวใจ	3.37	2.95	3.92	22.98*	.00
4. ด้านการสร้างมโนทัศน์	3.62	3.04	3.99	19.33*	.00
5. ด้านการตระหนักรู้	3.57	2.97	4.03	34.48*	.00
6. ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน	3.65	3.26	3.93	8.34*	.00
7. ด้านการสร้างชุมชน	3.45	2.67	4.05	41.66*	.00
8. ด้านจิตบริการ	3.57	2.92	4.03	29.60*	.00
รวม	3.50	3.01	3.98	21.56*	.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ มีภาวะผู้นำการให้บริการผู้อื่น การช่วยเหลือผู้อื่นให้โอกาสผู้อื่นและพัฒนาผู้อื่นให้เกิดความเจริญอกงาม รวมทั้งให้โอกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้า โดยไม่นึกถึงประโยชน์ส่วนตน สอดคล้องกับ คมกฤช ประการะสังข์ (2559) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการรับรู้รับฟัง พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ มีพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสื่อสารรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างเต็มที่ เปิดกว้างรับฟังคำพูดของผู้อื่นด้วยใจเป็นกลาง และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน สอดคล้องกับ สุพรรณนิภา นามกันยา และคนอื่น ๆ (2559) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการรับรู้รับฟัง อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเห็นอกเห็นใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะความพยายามที่จะเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น เห็นคุณค่าของผู้อื่น ยอมรับและเคารพความเป็นตัวของตัวเอง ของเพื่อนร่วมงานโดยมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และยอมรับความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ คมธนู ควรประเสริฐ (2562) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา ด้านการเห็นอกเห็นใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการโน้มน้าวใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะมีความสามารถในการจูงใจ ใ้บุคลากรเชื่อใจในผู้นำมิใช่การบังคับโดยสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการทำภารกิจต่าง ๆ พยายามให้ความเชื่อใจแทนที่การบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม สอดคล้องกับ สุพรรณนิภา นามกันยา และคนอื่น ๆ (2559) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการโน้มน้าวใจ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างมโนทัศน์ พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีเป็นความสามารถในการแผ่ถึงสิ่งที่ยิ่งใหญ่เป็นระบบทั้งแนวลึกและแนวกว้าง มองไปในอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านการสร้างมโนทัศน์ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการตระหนักรู้ พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาความรู้ตลอดเวลา มีความเข้าใจตัวเองรับรู้อะไรต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว และนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เข้าใจในภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ สอดคล้องกับ สุพรรณนิภา นามกันยา และคนอื่น ๆ (2559) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการตระหนักรู้ อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการมุ่งมั่นพัฒนานคน พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการแสดงให้เห็นว่าความเป็นมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงาน ผลักดันให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างความสามารถแนะนำให้คำปรึกษามีและให้โอกาสในการพัฒนาแก่ผู้อื่น สอดคล้องกับ สุพรรณนิภา นามกันยา และคนอื่น ๆ (2559) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมุ่งมั่นพัฒนานคน อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการสร้างชุมชน พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการแสดงให้เห็นว่าการแสดงถึงความรับผิดชอบของผู้นำที่มีต่อชุมชน คนที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจจากชุมชน ความรับผิดชอบ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ ทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านการสร้างชุมชน อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านจิตบริการ พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการแสดงให้เห็นว่าการแสดงการสร้างจิตสำนึกถึงความดูแลรับผิดชอบเพื่อคนอื่นจะมีอิทธิพลให้คนอื่นไว้วางใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับเพื่อทำประโยชน์ให้กับสังคมให้ความช่วยเหลือผู้อื่น สอดคล้องกับ คมกฤช ประการะสังข์ (2559) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านจิตบริการ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ พิชชาภา นพรัตน์ และจรัส อติวิทยากรณ์ (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ วริศรา ตูจินดา และชนมณี ศิลาณิก (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ วริศรา ตูจินดา และชนมณี ศิลาณิก (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการรับรู้รับฟัง ผู้บริหารมีความตั้งใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้คำปรึกษาผู้ร่วมงานและพิจารณาข้อมูลอย่างระมัดระวังก่อนการตัดสินใจ แต่ควรรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างเต็มที่โดยไม่ใช้อคติ ความคิดหรือความเชื่อของตนเอง และเปิดใจยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง

2. ด้านการเห็นอกเห็นใจ ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเข้าถึงความรู้สึกและเห็นคุณค่าของครู แต่ผู้บริหารควรยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของครูและมีทัศนคติที่ดีต่อครูและบุคลากร

3. ด้านการโน้มน้าวใจ ผู้บริหารมีความสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูสามารถทำให้ครูเชื่อใจในความเป็นผู้นำที่ดีมีใช้การบังคับผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจใน การทำงานของครู แต่ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะเป็นตัวอย่างที่ดีและมีการสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจในสถานศึกษา

4. ด้านการสร้างพันธมิตร แสดงออกถึงความผู้บริหารเป็นผู้ที่วิสัยทัศน์ผู้บริหารสามารถเสนอภาพแห่งความสำเร็จ แต่ผู้บริหารในการปฏิบัติงานต้องมีจินตนาการสื่อสารให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดความสำเร็จได้ในอนาคตและสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

5. ด้านการตระหนักรู้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ภารกิจที่ต้องรับผิดชอบของตนเอง แต่ผู้บริหารนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

6. ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน ผู้บริหารผลักดันให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารให้ออกาสครูและบุคลากรใน การพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทัน ตามยุคสมัย แต่ผู้บริหารควรผู้มองเห็นคุณค่าของครูและบุคลากร ในสถานศึกษาผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

7. ด้านการสร้างชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำในชุมชนให้การช่วยเหลือชุมชน ฟังพาได้ แต่ผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจจากชุมชนและมุ่งสร้างเครือข่ายกับชุมชน

8. ด้านจิตบริการ ผู้บริหารสามารถสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับครูในการบริการต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีจิตสำนึกในการบริการกับผู้เกี่ยวข้องได้ทุกระดับ แต่ผู้บริหารควรมีความยิ้มแย้มแจ่มใสในการปฏิบัติงานและการบริการที่ดีสามารถทำงานร่วมกับครู บุคลากร และชุมชนได้

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย. (2559). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษณินพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คมกฤษ ประการะสังข์. (2559). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- คมธนู ควรประเสริฐ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(1), 1-9.
- ณัฐฐา ปัทมานุสรณ์. (2564). ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2563). ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนบดี ศรีโคตร. (2562). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปองภพ ภูจอมจิตร. (2565). ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิชาการรัตนบุรี, 4(3), 373-386.
- พิชชาภา นพรัตน์ และจรัส อติวิทยากรณ์. (2561). ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. ใน การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9 (หน้า 1194-1206), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วราพร จระอนรัมย์. (2563). ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิศรา ด้วงจินดา และชนมณี ศิลาณิกิจ. (2566). ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารนิติรัฐ, 1(1), 13-22.
- วิโรจน์ สารรัตน์, พระครูสุธีจริยวัฒน์, พระครูธรรมมาภิสมัย, พระมหาศุภชัย สุภกิจุโ, พระณัฐวุฒิ สัมปโล และวิบูล ทาชา. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20(1), 261-271.

- ศิรินทิพย์ เพ็งสง. (2563). *ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์การ: แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). คลังนานาวิทยา.*
- สุพรรณนิภา นามกันยา, พิมพ์อร สดเอี่ยม และสุรัชย์ จันปุ่ม. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารราชพฤกษ์*, 14(2), 122-129.
- อรุณ พรหมจรรย์. (2555). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist.
- Spears, L. C. (2004). Practicing servant-leadership. *Leader to Leader*, 34, 7-11.

ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

พงศกร แสงเพิ่ม¹ ชนมณี ศิลาณิกิจ²

วันที่รับบทความ: 1 กุมภาพันธ์ 2567

วันแก้ไขบทความ: 9 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 10 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ (3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำด้านดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: pongsakorn.edtech@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Digital Leadership of School Administrators in Chonburi Under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong

Pongsakorn Saengphoem¹ Chonmanee Silanookit²

Received: February 1, 2024

Revised: December 9, 2024

Accepted: December 10, 2024

Abstract

This research article aims to study the digital leadership of school administrators in Chonburi under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong; and compares the teachers' opinions towards digital leadership of school administrators in Chonburi under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong as classified by educational qualification, work experience, and school size. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 333 teachers in schools in Chonburi under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong 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 0.98. 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 digital leadership of school administrators in Chonburi under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong overall and for all aspects were expressed at a high level. (2) Teachers who differed in educational qualification and school size did not exhibited concomitant differences in their opinions of digital leadership of school administrators overall and for all aspects. (3) Teachers who differed in work experiences did not exhibited concomitant differences in their opinions of digital leadership overall with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Digital Leadership; School Administrator;

The Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong

Type of Article: Research Article

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

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และเทคโนโลยี ส่งผลให้แต่ละองค์กรเปลี่ยนแปลงไปจากสังคมเดิมสู่สังคมดิจิทัล นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้บริหารยังใช้การบริหารแบบเดิม ๆ ขาดความรู้และการใช้ทักษะทางดิจิทัล การสื่อสารทางดิจิทัล เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษา

การเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำและการบริหารที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัล ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อองค์กรในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตาม หากผู้นำวางแผนผิดพลาดจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบสูง และมีความทันสมัยที่จะนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลในการบริหารจัดการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา แนะนำการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ และสามารถเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ถูกต้อง รวมถึงร่วมกันตระหนักถึงโทษและประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัล มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู บุคลากร และนักเรียนในสถานศึกษา (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะผู้นำด้านดิจิทัล แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้น มีแบบแผนในการพัฒนาองค์กรโดยใช้เทคโนโลยี ผลักดันกลยุทธ์ นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน ใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการขับเคลื่อนองค์กร ในการประสานงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ในโลกยุคดิจิทัล

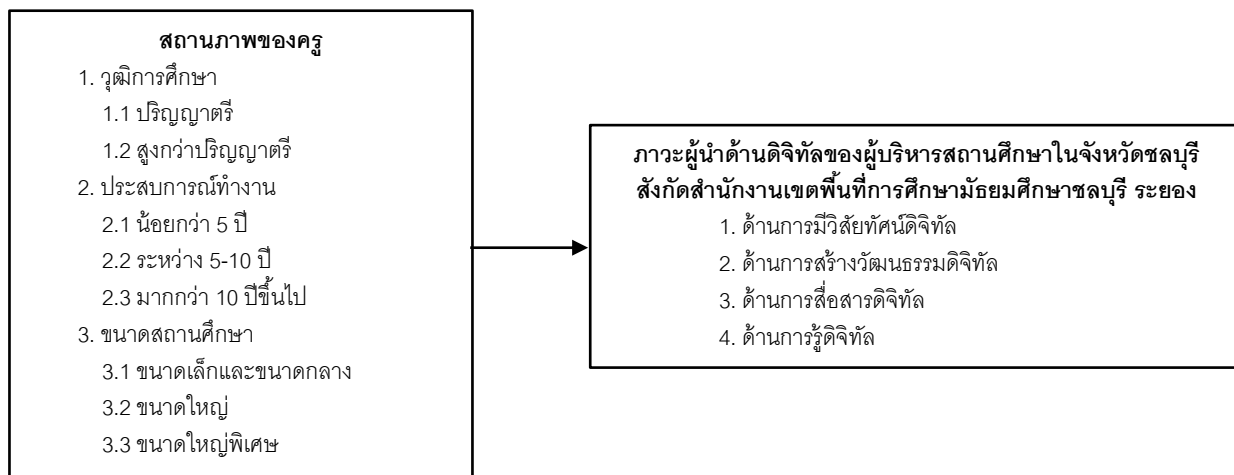
ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาช่วยวางแผนกำหนดแนวทางในการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และเพื่อนำไปพัฒนาการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดในการพัฒนาการศึกษาของชาติให้สามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างมีคุณภาพและมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการศึกษาของ เจษฎา ชวนะไพศาล (2563), สุภวัช เชาวน์เกษม, วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ และสุदारัตน์ สารสว่าง (2563), ญัฐฐิตา สงค์แก้ว (2565), ฝนทิพย์ หาญชนะ และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2565), พนธกานต์ นฤทธิมนตร์, อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ และกุลลาบ บุริสาร (2565), มุฮัมมัดรุสสัน ลือบาเกลูติง และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2565), รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565), วราภรณ์ พวงสำเภา และชนมณี ศิลานุกิจ (2566), Sujaya (2022), Sunu (2022) สรุปได้ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้ (1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (2) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (3) การสื่อสารดิจิทัล และ (4) การรู้ดิจิทัล ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการสังเคราะห์จากแนวคิดของผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้แล้ว เพื่อสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง รวมทั้งศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของครูที่แตกต่างกัน

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.80-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 31 โรงเรียน รวมทั้งหมด 2,474 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) จำนวน 333 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามความคิดเห็นของครู วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean-- $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) โดยภาพรวมและรายด้าน และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย โดยกำหนดเกณฑ์การแปลคะแนนเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยการทดสอบค่าที (t -test) แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ F -test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

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

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน

($n = 333$)

ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำด้านดิจิทัล		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.28	0.64	มาก
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.29	0.64	มาก
3. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.30	0.65	มาก
4. ด้านการรู้ดิจิทัล	4.34	0.61	มาก
รวม	4.30	0.59	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.59$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.61$) ด้านการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.65$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.64$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.64$)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 265)		(n = 68)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.30	0.65	4.22	0.64	0.919	0.359
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.29	0.65	4.28	0.62	0.120	0.905
3. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.30	0.65	4.29	0.66	0.079	0.937
4. ด้านการรู้ดิจิทัล	4.35	0.62	4.28	0.58	0.908	0.364
รวม	4.31	0.60	4.31	0.58	0.537	0.592

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	(n = 182)		(n = 86)		(n = 65)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.36	0.66	4.23	0.68	4.12	0.55	3.933*	0.021
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.34	0.64	4.28	0.73	4.16	0.53	1.949	0.144
3. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.34	0.66	4.29	0.66	4.19	0.65	1.319	0.269
4. ด้านการรู้ดิจิทัล	4.42	0.59	4.26	0.71	4.21	0.50	3.861*	0.022
รวม	4.37	0.59	4.26	0.67	4.17	0.49	2.925	0.055

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและด้านการสื่อสารดิจิทัลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลและด้านการรู้ดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระบุของ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระบุของ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา						F	Sig.
	ขนาดเล็ก-กลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ			
	(n = 47)		(n = 89)		(n = 221)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.16	0.69	4.26	0.54	4.30	0.67	0.847	0.430
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.20	0.78	4.21	0.52	4.32	0.65	1.132	0.324
3. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.14	0.80	4.32	0.57	4.32	0.59	1.158	0.315
4. ด้านการรู้ดิจิทัล	4.20	0.80	4.32	0.57	4.36	0.59	1.263	0.284
รวม	4.17	0.72	4.28	0.52	4.33	0.59	1.133	0.323

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระบุของ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระบุของ ได้แก่ ด้านการรู้ดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระบุของ มีความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล แสดงถึงความสามารถในการนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ รวมทั้งความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การสร้างสื่อ เครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน สร้างเครือข่ายภายใน และภายนอกสถานศึกษาทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่สังคมยุคดิจิทัลให้สามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างมีคุณภาพและมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมาก

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล มีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นนโยบายเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมและตามครรลองกฎหมาย ใช้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างปลอดภัยและถูกกฎหมาย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประสานงาน และสนับสนุนให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้เป็นสื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับการเรียนการสอน นอกจากนี้ พฤติกรรมและการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษายังส่งผลต่อความคิดเห็นของครูอีกด้วย สอดคล้องกับ สุรวิทย์ รอดพัน, นเรศ ชันธะวี และสุวิมล โพธิกลิ่น (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการนิเทศและติดตามด้วยระบบดิจิทัล ตามลำดับ สอดคล้องกับ ฝนทิพย์ หาญชนะ และศีกฤทธิ ศีลาลัย (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ มุฮำหมัดรุสสัน ลือบาคะลูติง และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามความคิดเห็นครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล รองลงมา คือ ความรู้ดิจิทัลและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ส่วนการสื่อสารดิจิทัลเป็นลำดับที่ต่ำที่สุด สอดคล้องกับ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วราภรณ์ พวงสำเนา และชนมณี ศีลานุกิจ (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีวิสัยทัศน์ในการผลักดันกลยุทธ์ที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาและมอบหมายหน้าที่ให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองจนสามารถสร้างนวัตกรรมจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้ สอดคล้องกับ ฝนทิพย์ หาญชนะ และศีกฤทธิ ศีลาลัย (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

1.2 การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลอำนวยความสะดวก และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับการเรียนรู้ มีระบบการปฏิบัติงานที่มีความกระชับคล่องตัว มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการ

ติดต่อสื่อสารผ่านทางช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ สร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีความพร้อมในด้านทรัพยากรเทคโนโลยีในการเรียนรู้ตามความต้องการของนักเรียน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนบนพื้นฐานของยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ เจษฎา ชวนะไพศาล (2563) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วราภรณ์ พวงสำเภา และชนมณี ศิลาณิกิจ (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการสื่อสารดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แสดงออกถึงการส่งเสริมสนับสนุนการสื่อสารดิจิทัลในสถานศึกษา ใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการประชุมและติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ใช้สื่อดิจิทัลในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ติดต่อสื่อสารกับครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน พัฒนาสถานศึกษาให้มีการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว และเลือกใช้บริการได้อย่างเหมาะสม สามารถสร้างเครือข่ายด้านเทคโนโลยีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา พบว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ฝนทิพย์ หาญชนะ และคึกฤทธิ์ ศิลาฉาย (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสื่อสารดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วราภรณ์ พวงสำเภา และชนมณี ศิลาณิกิจ (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสารดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการรู้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แสดงถึงความสามารถในการนำองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ รวมทั้งความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขับเคลื่อนในการบริหารจัดการ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การสร้างสื่อ เครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ สุวิรัตน์ รอดพัน และคนอื่น ๆ (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการรู้ดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ฝนทิพย์ หาญชนะ และคึกฤทธิ์ ศิลาฉาย (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการรู้ดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ สุวิรัตน์ รอดพัน และคนอื่น ๆ (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ มูฮำหมัดรุสสัน ลือบากะลูติง และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และนำวิสัยทัศน์ นโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

ซึ่งในปัจจุบันสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดมุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยขับเคลื่อนในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ สุวีริยา รอดพัน และคนอื่น ๆ (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการปรับตัวให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ใช้เป็นช่องทางในการสื่อสาร ประสานงานภายในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพพออยู่พอกิน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ปรับตัวเข้ากับยุคดิจิทัล รวมทั้งสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดอบรมพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ มูฮำหมัดรุสลัน ลือบาเกะลูติง และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามความคิดเห็นของครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความสามารถในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะปัจจุบันสถานศึกษาแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณในการจัดการศึกษาและมีการเน้นการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษานั้น ๆ ให้เข้ากับยุคดิจิทัล สถานศึกษามีการจัดเตรียมความพร้อมทางด้านสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีความทันสมัย ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา โดยปัจจุบันสถานศึกษาต่าง ๆ มีภาครัฐและเอกชนที่อยู่ในพื้นที่เข้ามาช่วยเหลือและจัดหาสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขและพัฒนาองค์กร
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ผู้บริหารควรมีระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา
3. ด้านการสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการประชุมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และส่งเสริมเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้กับครูและบุคลากรโดยใช้สื่อดิจิทัล

4. ด้านการรู้ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร

เอกสารอ้างอิง

- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐริตา สงค์แก้ว. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 27(3), 49-64.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ฝนทิพย์ หาญชนะ และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระบายอง. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 7(6), 117-133.
- พนธกานต์ นฤฤทธิ์มนตรี, อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ และกุหลาบ ปุริสาร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 12(4), 174-185.
- มุฮัมมัดรุซลัน ลีอบากะลูติง และนิรันดร์ จุลทรัพย์. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. ใน *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13* (หน้า 1935-1946), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน*, 1(3), 53-62.
- รุจากรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรารณ์ พวงสำเภา และชนมณี ศิลาณิกิจ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย*, 2(1), 1-14.
- สุภาวษ์ เขาวนเกษม, วิสุทธิ วิจิตรพัชรารณ์ และสุดารัตน์ สารสว่าง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารการบริหารและการศึกษา*, 3(3), 85-99.
- สุริรัตน์ รอดพัน, นเรศ ชันธะวี และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(35), 36-45.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Sujaya, K. (2022). Digital leadership competencies to improve the quality of high schools in Tasikmalaya City in the post-pandemic Covid-19. *Eurasian Journal of Educational Research*, 100, 222-235.
- Sunu, I. G. K. A. (2022). The impact of digital leadership on teachers' acceptance and use of digital technologies. *Mimbar Ilmu*, 27(2), 311-320.

การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ณัฐริยา ณะศรี¹ ชนมณี ศิลาณกิจ²

วันที่รับบทความ: 4 กุมภาพันธ์ 2567

วันแก้ไขบทความ: 9 ธันวาคม 2567

วันตอบรับบทความ: 10 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ (3) ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารความปลอดภัย; สถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: nattareeya.nasri@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

School Safety Management Under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office

Natthariya Nasri¹ Chonmanee Silanookit²

Received: February 4, 2024

Revised: December 9, 2024

Accepted: December 10, 2024

Abstract

This research article aims to study the school safety management under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office; and compares the teachers' opinions towards school safety management under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office as classified by education level, work experience, and school size. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 333 teachers in schools in the Samut Prakan Secondary 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 0.80-1.00 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 school safety management under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office overall and for all aspects were expressed at a high level. (2) Teachers who differed in education level and work experience did not exhibited concomitant differences in their opinions of school safety management overall and for all aspects. (3) Teachers who taught at schools of different sizes displayed corresponding differences in their opinions of school safety management overall and for all aspects at the statistically significant level of .05.

Keywords: Safety Management; School; The Samut Prakan Secondary 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: nattareeya.nasri@gmail.com

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

นโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัยเป็นอันดับหนึ่ง โดยมีความสำคัญ ดังนี้ (1) เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคมและป้องกันภัยคุกคามในชีวิตทุกรูปแบบ โดยมีการดำเนินการตามแผนและมาตรการด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเข้มข้น (2) ปลุกฝังทัศนคติ พฤติกรรม และองค์ความรู้ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์และไซเบอร์ อย่างสร้างสรรค์ (3) ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม สร้างความตระหนักรู้และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (4) พัฒนาศักยภาพและภารกิจด้านความปลอดภัยของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ในฐานะที่เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการและทิศทางของประเทศ การศึกษาจึงหมายถึงการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงามทุกด้านทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม การสร้างความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ขึ้นอยู่กับความสุขและการมีชีวิตที่ปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ดังนั้นจึงเป็นภารกิจสำคัญที่กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะต้องมีนโยบายสถานศึกษาปลอดภัยให้เกิดขึ้นสามเสาหลักของความปลอดภัยรอบด้านในโรงเรียน ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบนโยบายและการปฏิบัติด้านการศึกษามีความสอดคล้องกับการบริหารภายในระดับสากล ระดับประเทศ ภูมิภาค จังหวัด และระดับพื้นที่ รวมทั้งในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556) ดังนั้น การดูแลเอาใจใส่และสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ปลอดภัยและการกำหนดมาตรการป้องกันภัยในโรงเรียนอย่างเคร่งครัด นอกจากจะช่วยในการสร้างความปลอดภัยให้กับเด็กในโรงเรียนแล้ว ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นด้านระบบความปลอดภัยให้กับพ่อแม่ผู้ปกครองอีกด้วยเช่นเดียวกัน นั่นเพราะว่าโรงเรียนถือเป็นบ้านหลังที่สองของนักเรียน ที่มักใช้เวลาส่วนใหญ่ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน หากสภาพแวดล้อมในโรงเรียนไม่ปลอดภัยจะยิ่งเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุไม่คาดคิดได้ เพื่อเป็นการป้องกันอุบัติเหตุที่มักเกิดในโรงเรียนซึ่งเป็นหน้าที่ของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา จึงต้องให้ความสำคัญร่วมกันตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

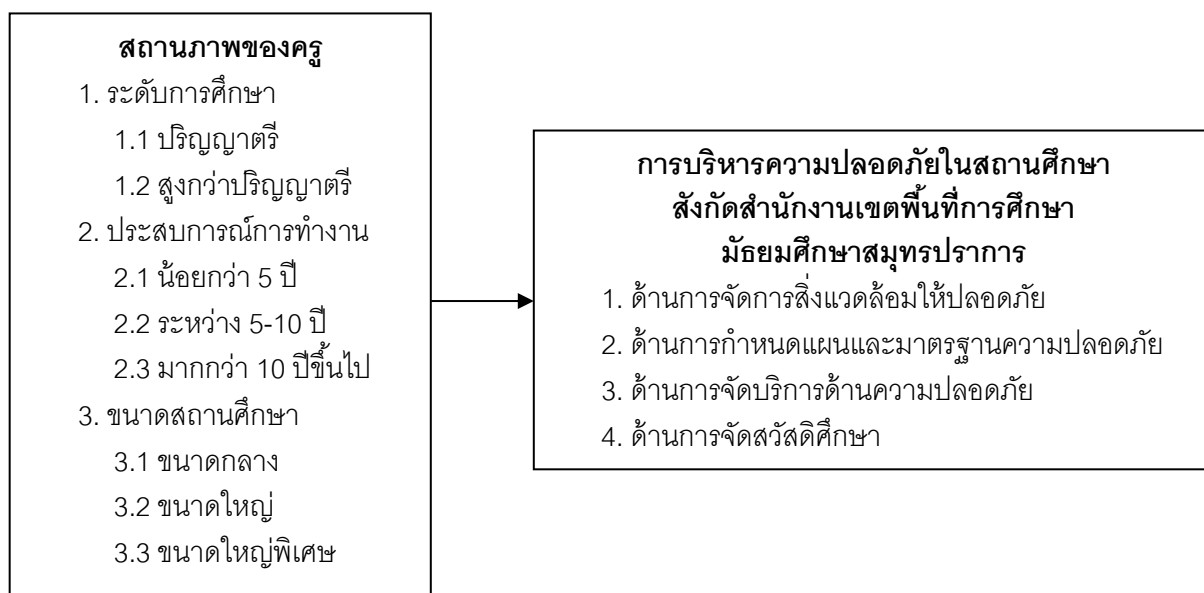
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการศึกษาของ สุเวช พิมน้ำเย็น, งามนิตย์ ราชกิจ, พยงค์ ขุนสะอาด, วรรัฐยา ทวีสุข และนันทน์ภัส เพ็ชรสุวรรณ (2560), สุชีรา ใจหวั่ง และจันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์ (2561), อติสร ดีปานธรรม (2561), กนกอร อุ่นสถานนท์ (2563), จารุวรรณ เหยียบโธสงค์ (2563), ชิชญา ขุนจง (2563), กนกลักษณ์ อรรคมุต และธดา สิทธิธาดา (2564), จิระศักดิ์ สิมัด และเจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (2565), ปัญญาธิตา สมบัติเพิ่ม (2566), สุพัทธ์ เลยกกลาง (2566) สรุปได้องค์ประกอบการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย (2) ด้านการกำหนดแผนและมาตรฐานความปลอดภัย (3) ด้านการจัดบริการด้านความปลอดภัย (4) ด้านการจัดสวัสดิศึกษา ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก และครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการแตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา ด้วยการสังเคราะห์จากแนวคิดของผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้แล้ว สรุปได้องค์ประกอบของการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ รวมทั้งศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของครูที่แตกต่างกัน และศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพครู

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.80-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 25 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,317 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) จำนวน 333 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหา กลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครู วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean-- $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) โดยภาพรวมและรายด้าน และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย โดยกำหนดเกณฑ์การแปลคะแนนเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ F-test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

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

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา	ระดับการบริหารความปลอดภัย		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย	3.68	0.41	มาก
2. ด้านการกำหนดแผนและมาตรฐานความปลอดภัย	3.65	0.52	มาก
3. ด้านการจัดบริการด้านความปลอดภัย	3.86	0.26	มาก
4. ด้านการจัดสวัสดิศึกษา	3.96	0.63	มาก
รวม	3.94	0.26	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.26$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดสวัสดิศึกษา ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.63$) ด้านการจัดบริการด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.26$) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.41$) และด้านการกำหนดแผนและมาตรฐานความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.52$)

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 207)		(n = 126)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย	3.68	0.39	3.68	0.44	0.044	.965
2. ด้านการกำหนดแผนและมาตรฐานความปลอดภัย	3.64	0.52	3.67	0.53	0.369	.712
3. ด้านการจัดบริการด้านความปลอดภัย	3.87	0.27	3.85	0.24	0.835	.404
4. ด้านการจัดสวัสดิศึกษา	3.93	0.63	3.99	0.64	0.880	.379
รวม	4.25	0.61	4.36	0.58	1.628	.105

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา (ดูตาราง 3 และตาราง 4)

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน			F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
	(n = 137)	(n = 118)	(n = 78)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย	3.72	3.61	3.72	2.696	.069
2. ด้านการกำหนดแผนและมาตรฐานความปลอดภัย	3.69	3.59	3.67	1.314	.270
3. ด้านการจัดบริการด้านความปลอดภัย	3.86	3.89	3.83	1.421	.243
4. ด้านการจัดสวัสดิศึกษา	4.00	3.87	4.01	1.801	.167
รวม	4.28	4.27	4.35	0.408	.665

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา			F	Sig.
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ		
	(n = 39)	(n = 78)	(n = 216)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย	3.67	3.66	3.69	6.808*	.000
2. ด้านการกำหนดแผนและมาตรฐานความปลอดภัย	3.60	3.62	3.67	7.288*	.003
3. ด้านการจัดบริการด้านความปลอดภัย	3.98	3.88	3.84	5.255*	.000

ตาราง 4 (ต่อ)

การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา			F	Sig.
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ		
	(n = 39)	(n = 78)	(n = 216)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
4. ด้านการจัดสวัสดิศึกษา	3.90	4.08	3.92	6.033*	.001
รวม	3.82	3.83	3.80	5.950*	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป จากผลจากการวิจัย พบว่า การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้แก่ ด้านการจัดสวัสดิศึกษา รองลงมา คือ ด้านการจัดบริการ ด้านความปลอดภัย ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการกำหนดแผนและมาตรฐานความปลอดภัย แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยในสถานศึกษาที่จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน จึงมีการจัดสวัสดิศึกษา การให้บริการด้านความปลอดภัย ด้วยการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีความปลอดภัยและดำเนินการกำหนดแผนและมาตรฐานความปลอดภัย มาตรการในการดูแลคุ้มครองความปลอดภัยแก่นักเรียน รวมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานและการจัดความปลอดภัยในโรงเรียน

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 พบว่า การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยในสถานศึกษา มีการกำหนดแผนและมาตรฐานความปลอดภัยและมาตรการในการดูแลคุ้มครองความปลอดภัยแก่นักเรียน รวมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานและการจัดความปลอดภัยในโรงเรียน ซึ่งสถานศึกษาเป็นแหล่งให้ความรู้เพิ่มพูนระดับสติปัญญา อารมณ์ สังคม เพื่อให้ผู้เรียนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีความปลอดภัยในชีวิต ความปลอดภัยในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ กนกอร อุณสถานนท์ (2563) ที่พบว่า การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุพักตร์ เลยกกลาง (2566) ที่พบว่า การบริหารด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจึงนำมาอภิปรายดังนี้

1.1 ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีการจัดระบบป้องกันอุบัติเหตุภายในโรงเรียนเพื่อความปลอดภัยของนักเรียนทุกคน มีการจัดระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาโดยการติดตั้งกล้อง CCTV ในการเข้าออกโรงเรียนของบุคคลภายนอก ทำป้ายเตือนในพื้นที่ที่จะเป็นอันตรายต่อนักเรียนและบุคลากร พร้อมทั้งมีการมอบหมายครูให้ทำหน้าที่รับเรื่องและให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ และมีการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับ สุชีรา ใจหวัง และจันทรีศรี ภูติอริยวัฒน์ (2561) ที่พบว่า การจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยมีระดับความคิดเห็นในระดับมากเช่นกัน

1.2 ด้านการกำหนดแผนและมาตรฐานความปลอดภัย พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะนโยบายด้านความปลอดภัยเป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จึงมีการจัดทำแนวปฏิบัติหรือกลยุทธ์ตามนโยบายการจัดการความปลอดภัย พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในการปฏิบัติงานการจัดการความปลอดภัยภายในสถานศึกษา และมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกลยุทธ์ โครงการและกิจกรรมการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สุพักตร์ เลยกกลาง (2566) ที่พบว่า การบริหารด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.3 ด้านการจัดบริการด้านความปลอดภัย พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการให้ความสำคัญในเรื่องการบริการความปลอดภัย โดยมีการกำหนดมาตรการชัดเจนในการดูแลความปลอดภัย ส่งเสริมให้ครูดูแลเรื่องความปลอดภัยของนักเรียนทุกคน พร้อมทั้งมีการทำประกันชีวิตและคุ้มครองสุขภาพให้แก่นักเรียนและจัดทำแผนการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัยและจัดให้มีการฝึกซ้อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับ สุเวช พิมน้ำเย็น และคนอื่น ๆ (2560) ที่พบว่า การประเมินการจัดสภาพแวดล้อมและการจัดบริการด้านความปลอดภัยในโรงเรียน สันติศิรินทร์วิทยาคม อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย มีการจัดบริการด้านความปลอดภัยในโรงเรียน โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับ สุพักตร์ เลยกกลาง (2566) ที่พบว่า การบริหารด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา ด้านการจัดบริการ ด้านความปลอดภัย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการจัดสวัสดิศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาพร้อมทั้งให้โรงเรียนได้จัดให้มีการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา โดยมีการบรรจุเนื้อหาวิชาความรู้ด้านความปลอดภัยในหลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียน ดำเนินการส่งเสริมให้ครูนำความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงเรียนไปสอดแทรกในการเรียนการสอนของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ กนกอร อุ่นสถานนท์ (2563) ที่พบว่า การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดสวัสดิศึกษา มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จิระศักดิ์ สิมัด และเจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม (2565) ที่พบว่า สภาพการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนโรงเรียนไม่ใหญ่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ด้านสวัสดิศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 พบว่า

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า สอดคล้องกับ จารุวรรณ เหยิบไธสงค์ (2563) ที่พบว่า การเปรียบเทียบการจัดการ

ความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดปทุมธานี ตามระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา จึงมีการจัดการให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในสถานศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน พร้อมทั้งให้ครู และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ โครงการและกิจกรรมการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียน จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ สุชีรา ไชหวัง และจันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ (2561) ที่พบว่า การเปรียบเทียบการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ดำเนินการนำนโยบายความปลอดภัยในสถานศึกษาและให้ครูทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยในสถานศึกษารวมทั้งมีการจัดอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้กับครูทุกคนที่มีการบรรจุเข้ารับราชการและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนสามารถถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุและให้นักเรียนนำไปใช้อย่างถูกต้อง จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ สุชีรา ไชหวัง และจันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ (2561) ที่พบว่า การจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ กนกอร อุณสถานนท์ (2563) ที่พบว่า การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการบริหารด้านความปลอดภัยแตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านทุกด้าน อาจเนื่องมาจากการดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันอาจมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะคอยกำกับดูแลความปลอดภัยภายในโรงเรียน รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ในการส่งเสริมด้านความปลอดภัย รวมทั้งในส่วนของบริษัทแต่ละโรงเรียนด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้โรงเรียนสร้างการยอมรับความปลอดภัยในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยควรมีการทำป้ายเตือนในพื้นที่ที่จะเป็นอันตรายกับนักเรียนเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลมากขึ้น
2. ด้านการกำหนดแผนและมาตรฐานความปลอดภัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้โรงเรียนมีการสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการวางแผนและกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลโดยเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ของในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง
3. ด้านการจัดบริการด้านความปลอดภัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้โรงเรียนสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานในสถานศึกษา เช่น มีมอบหมายให้นักเรียน และครูในการดูแลและ

ตรวจสอบสิ่งแวดล้อมและอาคารเรียนให้มีความมั่นคงแข็งแรงตลอดจนจัดให้มี เจ้าหน้าที่ประจำห้องพยาบาลที่พร้อมให้การดูแลนักเรียนที่เจ็บป่วย เป็นต้น เพื่อที่จะทำให้ความปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาดีขึ้น

4. ด้านการจัดสวัสดิศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้โรงเรียนควรมีการบรรจุเนื้อหาวิชาความรู้ ด้านความปลอดภัยในหลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียน พร้อมทั้งมีการจัดทำคู่มือ สื่อ สิ่งพิมพ์ ให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโรงเรียนและส่งเสริมให้นักเรียนนำประสบการณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในโรงเรียนเพื่อสามารถนำไปถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่นอย่างถูกต้อง

เอกสารอ้างอิง

- กนกลักษณ์ อรรถมุต และธดา สิทธิธาดา. (2564). แนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. *วารสารการบริหารและนิตเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 12(1), 102-107.
- กนกอร อุณสถานนท์. (2563). การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 10(2), 1-14.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566*. ค้นจาก <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-2023>
- จารุวรรณ เหยียบไธสงค์. (2563). *การจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการการศึกษา), มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- จิระศักดิ์ สิมัด และเจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม. (2565). สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนโรงเรียนไผ่ใหญ่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 4(8), 66-75.
- ชินนุชา ขุนจง. (2563). การจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา. *สารศาสตร์*, 3(2), 287-300.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญาธิดา สมบัติเพิ่ม. (2566). *แนวทางการดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือแนวทางปฏิบัติและมาตรการรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2556*. ผู้แต่ง.
- สุชีรา ใจหวัง และจันทร์ศรี ภูติอริยวัฒน์. (2561). การศึกษาการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 15(28), 50-61.
- สุพัทธ์ เลยกกลาง. (2566). การบริหารด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(1), 465-474.
- สุเวช พิมน้ำเย็น, งามนิตย์ ราชกิจ, พยงค์ ขุนสะอาด, วรวิธยา ทวีสุข และนันทน์ภัส เพ็ชรสุวรรณ. (2560). การประเมินการจัดสภาพแวดล้อมและการจัดบริการด้านความปลอดภัยในโรงเรียนสันติคีรีวิทยาคม อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัด เชียงราย. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, 6(2), 25-31.
- อดิสร ดีปานธรรม. (2561). *การพัฒนาแบบแผนการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี (การจัดการเพื่อการพัฒนา), มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์.

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

สิริมน แจ่มทับทิม¹ ชนมณี ศิลาณกิจ²

วันที่รับบทความ: 8 ตุลาคม 2567

วันแก้ไขบทความ: 9 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 10 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (3) ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำด้านดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: sirimon.cham@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Digital Leadership of School Administrators Under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1

Sirimon Chamtubtim¹ Chonmanee Silanookit²

Received: October 8, 2024

Revised: December 9, 2024

Accepted: December 10, 2024

Abstract

This research article aims to study the digital leadership of school administrators under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1; and compares the teachers' opinions towards digital leadership of school administrators under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1 as classified by educational qualification, school size, and work experience. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 291 teachers in schools under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2024. 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 0.81. 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 digital leadership of school administrators under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1 overall and for all aspects were expressed at a high level. (2) Teachers who differed in educational qualification and work experience did not exhibited concomitant differences in their opinions of digital leadership of school administrators overall and for all aspects. (3) Teachers who differed in school size did not exhibited concomitant differences in their opinions of digital leadership overall with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Digital Leadership; School Administrators; The Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1

Type of Article: Research Article

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

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

เทคโนโลยีการศึกษาได้มีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2506 เป็นต้นมา ในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการศึกษา ซึ่งได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ และการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ในยุคดิจิทัลนี้ ประเทศต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานภาครัฐและเอกชนเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น โดยสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำและรวดเร็ว ตลอดจนการสื่อสารและการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การมีระบบสารสนเทศที่สมบูรณ์และทันสมัยช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่องค์กรในการดำเนินงาน เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากระบบสารสนเทศมีความถูกต้อง แม่นยำ และสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ ส่งผลให้สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในการวางแผน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้อมูลดังกล่าวยังสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้อีกด้วย (พัชนี เดชประเสริฐ, 2567)

การศึกษาไทยกำลังเผชิญความท้าทายในการเตรียมความพร้อมเยาวชนสู่เศรษฐกิจโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องการทักษะการแข่งขันสูงท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงถูกนำมาใช้เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการจัดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกมิติของการศึกษา ทั้งการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการดูแลผู้เรียน ส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและเข้าถึงได้ง่ายขึ้น การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนแบบ Active Learning เป็นแนวทางหนึ่งที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้จากประสบการณ์ตรง ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้มแข็ง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและบุคลากรให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี รวมถึงการมีความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence Quotient--DQ) จึงเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้บริหารการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อนำพาสถานศึกษาและผู้เรียนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก (พรทิพย์ ไชยพนานันท์, 2564, หน้า 2-3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทในการให้ความดูแลด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่คนไทยทุกคนเพื่อพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542) โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีแผนบริหารการศึกษาระดับพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ นโยบายและจุดเน้น สพฐ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 จำนวน 10 นโยบาย และนโยบายระยะเร่งด่วน จำนวน 11 นโยบาย หนึ่งในนโยบายที่สำคัญ คือ การปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพทันสมัย และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ได้ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1, 2567 หน้า 15-16)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาช่วยวางแผนกำหนดแนวทางในการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และเพื่อนำไปพัฒนาการบริหารและจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดในการ

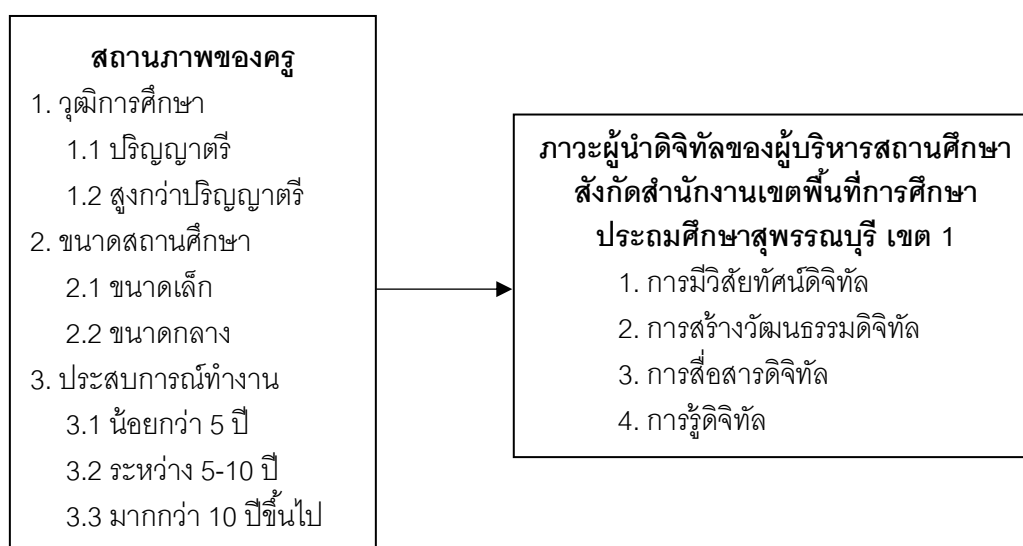
พัฒนาการศึกษาของชาติ ให้สามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างมีคุณภาพและมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาของ สุรรัตน์ รอดพัน, นเรศ ชันธุระ และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2564), ฝนทิพย์ หาญชนะ และศีกฤทธิ ศิลาลาย (2565), พนธกานต์ นฤทธิมนต์, อาทิตย วัชรชัยพลรัตน์ และกุหลาบ ปุริสาร (2565), ภูรีรัตน์ สุกใส (2565), พรวิภา เขยกลิ่น (2566), พลธาวิน วัชรพรธำรงค์ และ ศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์ (2566), พิมพิลา อำนาจ (2566), โรจนศักดิ์ อินทนน (2566), วราภรณ์ พวงสำเภา และชนมณี ศิลานุกิจ (2566), อุดลย์ วรรณะปะกะ (2566) สรุปได้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ดังนี้ (1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (2) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (3) การสื่อสารดิจิทัล (4) การรู้ดิจิทัล ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก และครูที่มีวุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสรุปภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.80-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 133 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,196 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) จำนวน 291 คน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหา กลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean-- $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ t -test แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (independent samples)

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

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

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำดิจิทัล		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.46	0.29	มาก
2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.46	0.33	มาก
3. การสื่อสารดิจิทัล	4.43	0.39	มาก
4. การรู้ดิจิทัล	4.48	0.37	มาก
รวม	4.46	0.29	มาก

(n = 291)

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.29$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.37$) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.29$) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.33$) การสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.39$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา (ดูตาราง 2 และตาราง 3)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

					(n = 291)	
ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 240)		(n = 51)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.47	0.28	4.40	0.35	1.423	0.156
2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.47	0.31	4.38	0.40	1.428	0.143

(n = 291)

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 240)		(n = 51)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
3. การสื่อสารดิจิทัล	4.45	0.38	4.39	0.41	0.958	0.339
4. การรู้ดิจิทัล	4.50	0.35	4.39	0.46	1.807	0.072
รวม	4.47	0.27	4.39	0.37	1.732	0.084

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

						(n = 291)
ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา				t	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง			
	(n = 160)		(n = 131)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.49	0.29	4.41	0.30	2.341*	0.020
2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.48	0.31	4.44	0.34	1.029	0.304
3. การสื่อสารดิจิทัล	4.47	0.38	4.39	0.39	1.749	0.074
4. การรู้ดิจิทัล	4.50	0.35	4.45	0.39	1.217	0.225
รวม	4.49	0.28	4.42	0.30	1.856	0.064

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 291)

ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	(n = 110)		(n = 163)		(n = 18)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.47	0.29	4.45	0.30	4.42	0.30	0.211	0.810
2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.49	0.32	4.44	0.33	4.39	0.31	1.002	0.368
3. การสื่อสารดิจิทัล	4.43	0.39	4.45	0.39	4.29	0.37	1.372	0.255
4. การรู้ดิจิทัล	4.48	0.35	4.48	0.39	4.44	0.35	0.096	0.908
รวม	4.47	0.28	4.46	0.30	4.39	0.28	0.580	0.561

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล มีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นนโยบายเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยปฏิบัติตามอย่างมีจริยธรรมและตามครรลองกฎหมาย ใช้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างปลอดภัย และถูกกฎหมาย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประสานงาน และสนับสนุนให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้เป็นสื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับการเรียนการสอน นอกจากนี้ พฤติกรรมและการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษายังส่งผลต่อความคิดเห็นของครูอีกด้วย สอดคล้องกับ พลธาวิน วัชรพชรธำรงค์ และศศิรินทร์ ศิริธาดากุลพัฒน์ (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านความสามารถดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล และด้านความรู้ดิจิทัล ตามลำดับ สอดคล้องกับ โรจนศักดิ์ อินทนน (2566) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยภาพรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วราภรณ์ พวงสำเภา และชนมณี ศิลานุกิจ (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุวีรัตน์

รอดพ้น และคนอื่น ๆ (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการนิเทศและติดตามด้วยระบบดิจิทัล ตามลำดับ สอดคล้องกับ มุฮำหมัดรุสสัน ลือบาคะลูติง และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด กระบี่ ตามความคิดเห็นครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล รองลงมาคือ ความรู้ดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ส่วนการสื่อสารดิจิทัลเป็นลำดับที่ต่ำที่สุด และสอดคล้องกับ ฝนทิพย์ หาญชนะ และศีกฤทธิ ศีลาฉาย (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุริรัตน์ รอดพ้น และคนอื่น ๆ (2564) ที่พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ มุฮำหมัดรุสสัน ลือบาคะลูติง และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2565) ที่พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด กระบี่ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ที่พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และนำวิสัยทัศน์ นโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ซึ่งในปัจจุบันสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดมุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยขับเคลื่อนในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ มุฮำหมัดรุสสัน ลือบาคะลูติง และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2565) ที่พบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด กระบี่ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความสามารถในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะปัจจุบันสถานศึกษาแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณในการจัดการศึกษาและมีการเน้นการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษานั้น ๆ ให้เข้ากับยุคดิจิทัล สถานศึกษามีการจัดเตรียมความพร้อมทางด้านสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีความทันสมัยให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา โดยปัจจุบันสถานศึกษาต่าง ๆ มีภาครัฐและเอกชนที่อยู่ในพื้นที่เข้ามาช่วยเหลือ และจัดหาสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีดิจิทัลรวมทั้งจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรรินทร์ รอดพัน และคนอื่น ๆ (2564) ที่พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการปรับตัวให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ใช้เป็นช่องทางในการสื่อสาร ประสานงานภายในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ปรับตัวเข้ากับยุคดิจิทัล รวมทั้งสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด มีการจัดอบรมพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

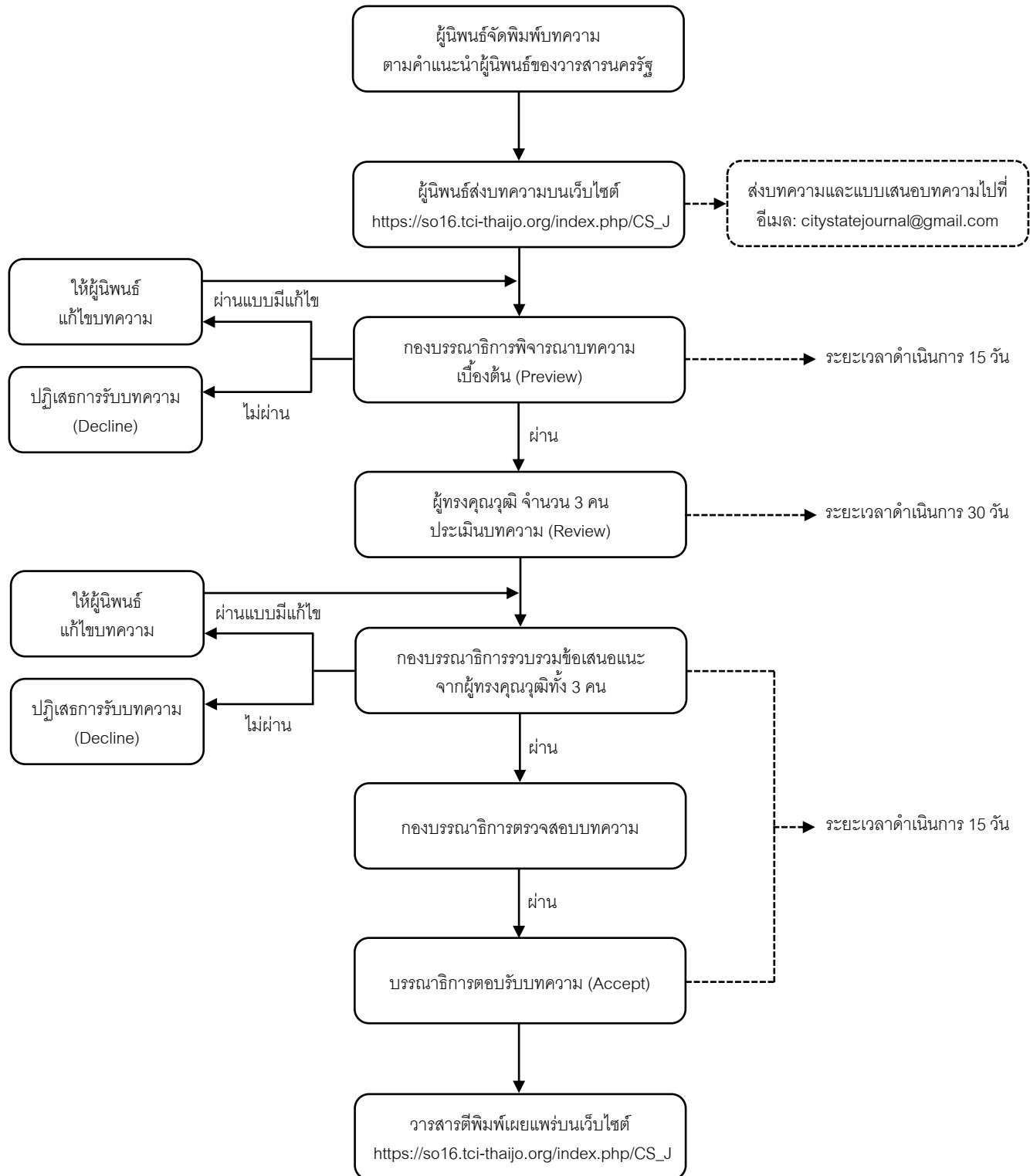
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขและพัฒนาองค์กร
2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ผู้บริหารควรมีระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา
3. การสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการประชุมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และส่งเสริมเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้กับครูและบุคลากรโดยใช้สื่อดิจิทัล
4. การรู้ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ฝนทิพย์ หาญชนะ และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 7(6), 117-133.
- พนธกานต์ นุฤทธิมนตร์, อาทิตย์ จัตรชัยพลรัตน์ และกุหลาบ ปุริสาร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย*, 12(4), 174-185.
- พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์. (2564). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พรวิภา เขยกลิน. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). ค้นจาก <https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2542/A/074/1.PDF>
- พลธาวิณ วัชรพรธำรงค์ และศศิรินทร์ ศิริธาดากุลพัฒน์. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *วารสารครุศาสตร์สาร*, 17(1), 238-252.

- พัชนี เดชประเสริฐ. (2567). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการศึกษา (e-Education). ค้นจาก <https://www.academia.edu/7172994/เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา>
- พิมพิลา อำนาจ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มูฮัมหมัดรุสสัน ลือปากะลูติง และนิรันดร์ จุลทรัพย์. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. ใน การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13 (หน้า 1935-1946), มหาวิทยาลัยมหาดไทย.
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเกริก.
- โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรารักษ์ พวงสำเภา และชนมณี ศิลาบุกิจ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย, 2(2), 1-14.
- สุริรัตน์ รอดพัน, นเรศ ชันธุระรี, และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9(35), 36-45.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (2567). แผนบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. ผู้แต่ง.
- อดุลย์ วรรณปะกะ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

ขั้นตอนการส่งบทความ



จริยธรรมการตีพิมพ์

บทบาทและหน้าที่ของผู้นิพนธ์

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

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ

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

บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ

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

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

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

คำแนะนำผู้พิมพ์

การจัดพิมพ์บทความ

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

ส่วนประกอบของบทความ

1. ชื่อเรื่องบทความ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
2. ชื่อผู้พิมพ์ หากมีมากกว่าหนึ่งคนต้องระบุชื่อทุกคน พร้อมระบุสังกัดและที่อยู่ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
3. ระบุอีเมลของผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding Author Email)
4. บทคัดย่อ (Abstract) ความยาวไม่เกิน 350 คำ และคำสำคัญ 3-5 คำ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
5. ระบุประเภทบทความ (Type of Article)
6. เนื้อหา

6.1 บทความวิชาการ ประกอบด้วย บทนำ กรอบในการวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ บทสรุป และข้อเสนอแนะ

6.2 บทความวิจัย ประกอบด้วย บทนำ วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวความคิดในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

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

รูปแบบการอ้างอิง

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

การส่งบทความ

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

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการ

ชื่อเรื่อง.....
.....

ชื่อ ชื่อสกุลผู้นิพนธ์¹

บทคัดย่อ

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

คำสำคัญ:;;

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

¹สังกัดของผู้นิพนธ์
ที่อยู่สังกัดของผู้นิพนธ์
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล:

Title.....
.....

Author's Name Surname¹

Abstract

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

Keywords:;;

Type of Article: Academic Article

¹ Author's Affiliation

Author's Address

Corresponding Author Email:



บทนำ

.....

.....

.....

กรอบในการวิเคราะห์

.....

.....

.....

ผลการวิเคราะห์

.....

.....

.....

บทสรุป

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง

.....

.....

.....

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย

ชื่อเรื่อง.....
.....

ชื่อ ชื่อสกุลผู้นิพนธ์¹

บทคัดย่อ

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

คำสำคัญ:;;

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹สังกัดของผู้นิพนธ์
ที่อยู่สังกัดของผู้นิพนธ์
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล:

Title.....
.....

Author's Name Surname¹

Abstract

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

Keywords:;;

Type of Article: Research Article

¹ Author's Affiliation

Author's Address

Corresponding Author Email:

บทนำ

.....

.....

.....

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

.....

.....

.....

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

.....

.....

.....

วิธีดำเนินการวิจัย

.....

.....

.....

ผลการวิจัย

.....

.....

.....

การอภิปรายผล

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง

.....

.....

.....

แบบเสนอบทความ

เรียน บรรณาธิการวารสารนครรัฐ

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

ชื่อ ชื่อสกุล (ภาษาไทย).....

ชื่อ ชื่อสกุล (ภาษาอังกฤษ).....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงานที่สังกัด.....

ที่อยู่ของหน่วยงานที่สังกัด.....

.....

.....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.....

.....

.....

หมายเลขโทรศัพท์..... อีเมล:

มีความประสงค์ขอส่งบทความ เรื่อง:

ชื่อบทความ (ภาษาไทย).....

.....

.....

ชื่อบทความ (ภาษาอังกฤษ).....

.....

.....

ประเภทของบทความ ☐ บทความวิชาการ ☐ บทความวิจัย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้า ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่มีส่วนร่วมระบุชื่อ

บทความนี้ยังไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นอีกนับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งผลงานต้นฉบับนี้มายังบรรณาธิการวารสารนครรัฐ

พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่งเอกสารให้บรรณาธิการวารสารนครรัฐ ดังนี้

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

☒ ส่งต้นฉบับบทความไปที่ อีเมล: citystatejournal@gmail.com

☒ ส่งแบบเสนอบทความไปที่ อีเมล: citystatejournal@gmail.com

ลงชื่อ.....เจ้าของบทความ

(.....)

วันที่.....เดือน.....ปี พ.ศ.

