ACTIS - NCOBA

เอกสารหลังการประชุมวิชาการ

ระดับชาติและนานาชาติ
ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอรประยุกต์และระบบสารสนเทศ

18th International conference in Applied Computer Technology and Information System

#18

Online conference

2022

ACTIS International Conference on Applied Computer Technology and Information Systems

- Information Technology
- Commerce Technology
- Software Engineering
- Computer Systems
- Computer Education & Training
- Computer Hardware and Peripheral
- Digital Media & Technology

NCOBA National Conference on Business Administration

- International Business Administration
- Marketing Management
- Finance
- Economics

21 September 2022

Chandrakasem Rajabhat University ,Bangkok

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้บริการรับชมแอปพลิเคชั่นวิว (Viu) ของประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
ทิพมาศ รัตนพิทักษ์ และวีรวุธ รักเที่ยง 140

การตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าออนไลน์ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
วัฒนชัย ภุมรินทร์ 148

Section 2 : Education **155**

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
กัญภร เอี่ยมพญา, นิวัตต์ น้อยมณี, ภูวนัย สุวรรณธารา และอัศวิน เสนีชัย 157

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
กิตติภัช ทองปอน และกัมปนาท วัชรธนาคม 165

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
วรินทร โชติศรี 171

การพัฒนาชุดการสอนโดยใช้ทักษะปฏิบัติของซิมพ์สัน (Simpson) เรื่องการตัดเย็บเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จังหวัดสตูล
กฤษณี นาคพันธุ์, ประภาศ ปานเจี้ยง และชุติมา ทัศโร 179

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
ศศิธร สิงห์แก้ว และนิวัตต์ น้อยมณี 186

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
วรินทร โชติศรี 192

การบริหารการจัดการเรียนการสอนออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพในช่วงวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19
ณรงค์ศักดิ์ ศรีโรจน์ 200

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

Involvement of Parents to Promoting the Morality and Ethics of Students in Extra Large Primary School Bang Bo District under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2

กิตติภัช ทองปอน[1] และกัมปนาท วัชรธนาคม[2]

[1]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ E-mail : Kittipat17@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และระดับชั้นของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 265 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน จากนั้นสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างด้วย ค่าที ค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรกคือ ด้านความสะอาด รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือ ด้านความประหยัด

2. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และระดับชั้นของนักเรียน พบว่า

2.1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามระดับชั้นของนักเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง, การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

Abstract

The purposes of this research were (1) To study involvement of parents to promoting the morality and ethics of students in extra large primary school Bang Bo District Under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2. (2) To compare involvement of parents to promoting the morality and ethics of students in extra large primary school Bang Bo District Under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2 By gender, education and class. The sample of this research were parents of students of extra large primary schools of Bang Bo District Under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, 265 people. It uses a proportional stratified random approach. Then simply randomize by lottery. The instruments used in the study was a 5 – level rating scale questionnaire with the reliability of .98. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test, and One Way Analysis of Variance.

The results were as follows

1. Involvement of parents to promoting the morality and ethics of students in extra large primary school Bang Bo District Under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2 Overall a high level. When considering each aspect, the first is cleanliness, followed by honesty and the aspect that ranks last is the economy.

2. Involvement of parents to promoting the morality and ethics of students in extra large primary school Bang Bo District Under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, student and class found that

2.1 Involvement of parents to promoting the morality and ethics of students in extra large primary school Bang Bo District Under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender Overall there is no statistical significance.

2.2 Involvement of parents to promoting the morality and ethics of students in extra large primary school Bang Bo District Under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, classified by education Overall, significantly different at the statistical level of .05

2.3 Involvement of parents to promoting the morality and ethics of students in extra large primary school Bang Bo District Under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, classified by class Overall there is no statistical significance.

Keywords: Involvement of parents, Promoting the morality and ethics

1. บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้นำกรอบแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ในแผนการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งพัฒนาคนให้มีชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม โดยกล่าวถึงแนวนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมว่า สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ พัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมของคน การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดเป็นนโยบายให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดนำสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่ 2 และมาตรฐานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554 : 1) มาตรา 67 รัฐพึงส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและการเผยแผ่หลักธรรมของพระพุทธศาสนาเถรวาท เพื่อให้เกิดการพัฒนาจิตใจและปัญญาและต้องมีมาตรการและกลไกในการป้องกันมิให้มีการบ่อนทำลายพระพุทธ ศาสนาไม่ว่าในรูปแบบใด และพึงส่งเสริมให้พุทธศาสนิกชนมีส่วนร่วมใน

การดำเนินมาตรการหรือกลไกดังกล่าวด้วย (ราชกิจจานุเบกษา, 2560 : 99) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียวกันกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ให้ความ สำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่กลุ่มเด็กปฐมวัยที่ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้และความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็วบนพื้นฐานของการมีสถาบันสังคมที่เข้มแข็ง ทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันชุมชน และภาค เอกชนที่ร่วมกันพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพสูง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560 : 65)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 : 4) ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศนโยบายเร่งด่วน เรื่อง เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้ เพื่อสร้างความตระหนัก สำนึกในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย เพื่อพัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนาและสถาบันการศึกษา โดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดี มีความรู้ และอยู่ดีมีสุข ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนดังกล่าวมีความชัดเจน เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดี มีความรู้ และอยู่ดีมีสุข ด้วยการใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนาและสถาบันการศึกษา การปลูกฝังคุณธรรมจึงหมายถึง การจัดสภาพการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมองเห็นคุณค่าของการมีศีลธรรมและจริยธรรมในด้านต่าง ๆ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมที่ดีงาม โดยคุณธรรมที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ปลูกฝังในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ความขยัน ความประหยัด ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย ความสุภาพ ความสะอาด ความสามัคคี และความมีน้ำใจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 : 5)

สภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้เด็กไทยมีค่านิยมที่แตกต่างไปจากเดิม โดยเน้นทางวัตถุมากกว่าการพัฒนาจิตใจก่อให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าวการแสดงออกที่ผิดศีลธรรม การเห็นผิดเป็นชอบ ส่งผลให้เกิดความเสื่อมทางศีลธรรม เกิดปัญหาทางสังคมที่หลายฝ่ายต้องเร่งแก้ไข (จุรีรัตน์ บุตรบุญชู, 2556 : 1) การดำเนินชีวิตไปตามกระแสสังคมของวัตถุนิยมจนลืมคุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม ให้ความสำคัญทางด้านวัตถุจนลืมนึกถึงด้านจิตใจ ทำให้คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมของคนในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น ปัญหาความรุนแรงที่เพิ่มขึ้นในสังคม ปัญหาคอรัปชั่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาเรื่องยาเสพติด เป็นต้น ส่งผลให้เยาวชนรับรู้และแสดงออกสิ่งที่ไม่เหมาะสม เช่น การไม่เคารพผู้ใหญ่ การนิยมนับถือคนรวยมากกว่าคนที่กระทำความดี การแสดงกิริยามารยาทที่ไม่เหมาะสม การแต่งกายไม่เหมาะสมแก่กาลเทศะ เป็นต้น ถือว่าเป็นปัญหาของสังคม ซึ่งนับวันจะยิ่งเพิ่มทวีคูณขึ้น หลายสถาบันต่างตระหนักและเห็นความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเด็กในระดับประถมศึกษา ซึ่งสมควรได้รับการวางพื้นฐานอนาคตและรากฐานการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (พัชรินทร์ สวนใต้, 2552 : 1)

ทั้งนี้การปฏิรูปการศึกษาได้เร่งรัดให้สถานศึกษายึดคุณธรรมนำความรู้พัฒนาคน โดยใช้คุณธรรมที่เป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานตามโครงการคุณธรรมนำความรู้ของกระทรวงศึกษาธิการมีเป้าหมายหลักของการดำเนินงาน คือ นักเรียน นักศึกษาในโรงเรียนได้ใช้ระบบเครือข่ายที่มีโรงเรียนเป็นฐานเชื่อมโยง

กับสถาบันครอบครัวและสถาบันศาสนา สร้างเป็นวัฒนธรรมสถานศึกษาหรือวิถีชีวิตของทุกคนในสถานศึกษา (นัยนา นาคะสิงห์, 2554 : 1) ซึ่งการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะผู้ปกครองสถานศึกษาควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 8 คือ การให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง เนื่องจากผู้ปกครองสามารถแสดงความคิดเห็น การวางแผน การดำเนินการและการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถทำได้ทั้งทางตรง คือ ร่วมเป็นคณะทำงานและทางอ้อม คือร่วมวางแนวทางและนโยบาย (ธนสาร บัลลังก์ปัทมา, 2551 : 30)

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นอาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย โรงพยาบาล โรงงานอุตสาหกรรม ลักษณะทางด้านสังคมของชุมชนในเขตบริการ เนื่องจากความเป็นอยู่ทางสังคมเป็นแบบสังคมเมือง โดยมีโรงงานอุตสาหกรรมหนาแน่นมาก ผู้ปกครองไม่มีเวลาที่จะมาใส่ใจในเรื่องการศึกษาเพราะต้องใช้เวลาไปกับการทำงานหารายได้เพื่อประทังชีพ ประกอบกับส่วนใหญ่รับจ้างทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จึงมีรายได้ค่อนข้างต่ำ ทำให้การร่วมมือสนับสนุนเป็นไปอย่างจำกัด ขณะที่การขยายตัวของเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ เครื่องไฟฟ้า เครื่องอำนวยความสะดวก ความบันเทิงต่างๆ หลั่งไหลเข้าสู่ชุมชน ทำให้การรับสื่อและเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้องกับฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวที่มีผลต่อนักเรียน ปัญหาอุปสรรคของโรงเรียนที่พบคือ นักเรียนมาสาย ใช้จ่ายเงินฟุ่มเฟือย ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พฤติกรรมด้านการแสดงออกก้าวร้าว ขาดสัมมาคารวะ พูดจาไม่สุภาพ พฤติกรรมส่อไปทางขาดคุณธรรม จากปัญหาที่กล่าวมาอาจเป็นเพราะสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน สื่อในโลกออนไลน์เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา โรงเรียนจึงจำเป็นจะต้องใช้รูปแบบการส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์ รังสรรค์, 2563 : 2)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูล เพื่อเสนอผู้บริหารสำหรับการวางแผนกำหนดนโยบาย เพื่อแก้ปัญหาที่พบ โดยจะนำคุณธรรมจริยธรรมเข้ามาใช้ในการปลูกฝังนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่ดี พัฒนานักเรียนโรงเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมและใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่า เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และระดับชั้นของนักเรียน

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 8 ด้าน ตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 17) แบ่งเป็น 8 ด้าน คือ

1) ด้านความขยัน
2) ด้านความประหยัด
3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต
4) ด้านความมีวินัย
5) ด้านความสุภาพ
6) ด้านความสะอาด
7) ด้านความสามัคคี
8) ด้านความมีน้ำใจ

3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 836 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน จากนั้นสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก

4. สมมติฐานของการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกันมีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แตกต่างกัน

2. ผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แตกต่างกัน

3. ผู้ปกครองของนักเรียนอยู่ในระดับชั้นต่างกันมีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แตกต่างกัน

5. สรุปผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามระดับชั้นของนักเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้งานวิจัยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แพร่หลายออกไป และเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้สนใจในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

3. ควรศึกษาแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และสังกัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

[1] กระทรวงศึกษาธิการ, “คู่มือการสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาและการส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน”, กรุงเทพฯ.

[2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554.

[3] _____, “หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551”, กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2551.

[4] _____, “คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล”, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ), 2550.

[5] จุรีรัตน์ บุตรบุญชู, “การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนบ้านคลองสิบแปดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.

[6] ธนสาร บัลลังก์ปัทมา, “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา”, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2551.

[7] นัยนา นาคะสิงห์, โครงการดูงานโรงเรียนในฝัน. ยะลา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2, 2554.

[8] พัชรินทร์ สวนใต้. “การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองบอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552.

[9] ราชกิจจานุเบกษา, “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540”.

[9] ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 114 ตอนที่ 55ก, 11 ตุลาคม 2540, หน้า 1-99, 2560.

[10] โรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์), “รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา”, 2563.

[11] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564”, สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560.

ACTIS - NCOBA

เอกสารหลังการประชุมวิชาการ

ระดับชาติและนานาชาติ
ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอรประยุกต์และระบบสารสนเทศ

18th International conference in Applied Computer Technology and Information System

#18

Online conference

2022

ACTIS International Conference on Applied Computer Technology and Information Systems

- Information Technology
- Commerce Technology
- Software Engineering
- Computer Systems
- Computer Education & Training
- Computer Hardware and Peripheral
- Digital Media & Technology

NCOBA National Conference on Business Administration

- International Business Administration
- Marketing Management
- Finance
- Economics

21 September 2022

Chandrakasem Rajabhat University ,Bangkok

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

การศึกษาคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

อนงค์ อาจศิริ[1] และนิวัตต์ น้อยมณี 205

ความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

ชนัญชิดา นันท์ธีรกุล และนิวัตต์ น้อยมณี 217

Section 3 : NCOBA **223**

การวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จของธุรกิจท่องเที่ยวเชิงกัญชาในประเทศไทย

สุภัคศิริ ปราการเจริญ, ศิริเพ็ญ เยี่ยมจรรยา และนลิน สีมะเสถียรโสภณ 225

แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุเงินลงตู้ ATM

ชวิศา มีอุปถัมภ์ และนันทิ สุทธิการนฤทัย 229

ตัวแบบการพยากรณ์ปริมาณการส่งออกน้ำมันปาล์มของประเทศไทย

ศศิธร จิตรประทุม, อัศวิน เสนีชัย และชุมพล สายเชื้อ 234

Factors Affecting the Purchasing Decision of Products from SMEs via Social Media Commerce in Thailand

Naruemon Jituea and Sureerut Inmor 239

ปัจจัยสู่ความสำเร็จของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อม กรณีศึกษาจังหวัดบึงกาฬ

นุชนภางค์ เขียวเซ็น 245

ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่ใช้ตัดสินใจซื้อน้ำดื่มผสมวิตามินของผู้บริโภคในเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

ณียา อินทกาศ และสุนทรี ตรีพาทย์ 250

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคในการซื้อสินค้าและบริการในช่วงวิถีชีวิตถัดไป

วรัญญา สังขารี และธนกร ลิ้มศรัณย์ 258

ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานกับอัตราการจ่ายเงินปันผลบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

กัญญาวีร์ วงค์เสือ และมาลี เต็มไป 263

การศึกษาคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

A Study the Morality According to the Four Nrahmaviharas of School Administrators as Taechers' Attitude under Pattaya City, Chonburi Province

อนงค์ อาจศิริ[1] และนิวัตต์ น้อยมณี[2]

[1,2]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
[1]E-mail : tomanong0611@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้ บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (2) เปรียบ เทียบคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนครูตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไป จำนวน 7 โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 217 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เทียบสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามรายโรงเรียน แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างด้วย ค่าที ค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเมตตา รองลงมา คือ ด้านมุทิตาและด้านกรุณา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอุเบกขา

2. ผลการเปรียบเทียบคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : คุณธรรม, หลักพรหมวิหาร 4, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the morality according to the four Brahma viharas of school administrators as teachers' attitude under Pattaya city, Chonburi province. (2) to compare the morality according to the four Brahmaviharas of school administrators as teachers' attitude under Pattaya city, Chonburi province, classified by gender, age, educational background and work experience. The sample in this study was composed of teachers in large schools with more than 50 teachers, there are 7 schools in Pattaya city, Chonburi province. Academic year 2021, 217 people. By Stratified Sampling, compare the proportion of the population and the sample group of that school, and then simply randomized by

lottery. The research instrument was a five rating scale questionnaire with its reliability at 0.89. The data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test, and one way analysis of variance.

The results were as follows

1. To study the morality according to the four Brahma viharas of school administrators as teachers' attitude under Pattaya city, Chonburi province was shown at the high level. When considering each aspect, four aspects were the same. The aspect with the highest average was loving-kindness, followed by sympathetic joy, compassion, and the lowest mean aspect was equanimity.

2. To compare the morality according to the four Brahmaviharas of school administrators as teachers' attitude under Pattaya city, Chonburi province, classified by gender, age, educational background and work experience found that overall and every aspect did not different as statistically significance.

Keywords : The morality, The four Brahmaviharas, School administrators.

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ได้บัญญัติว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติรวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 4,16) กระจายอำนาจบริหารจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทของตนให้เหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก ถ้าผู้บริหารแสดงบทบาทหน้าที่ของตนได้เหมาะสมถูกต้อง จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข

การบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลในยุคสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านการเมืองการปกครอง สังคม เศรษฐกิจและการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติหลายประการ การมีความรู้ มีความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรม (ธีระ รุญเจริญ, 2553 : 7) การพัฒนาความเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีหลักธรรมเป็นพื้นฐานในการครองตนเพื่อใช้ในการพัฒนาจิตใจ เพื่อความเป็นธรรมและความสุขของผู้ร่วมงานและตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรม จริยธรรม ช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาราบรื่นบรรลุจุดมุ่งหมาย หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณธรรมและจริยธรรมย่อมจะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความศรัทธาในตัวผู้บริหารดังแนวคิดของธัชชนันท์ อิศรเดช (2561) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาควรมีแนวปฏิบัติที่อยู่ในกรอบของคุณธรรม เพราะ

คุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควร

และในภาวะปัจจุบัน ผู้บริหารควรมีแนวปฏิบัติตามหลักคุณธรรม เพราะคุณธรรมเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งจิตใจบุคคลให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควร และเป็นเครื่องมือช่วยเสริมให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ หลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า หลักธรรมที่ผู้บริหารควรยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงานปฏิบัติตน นั่นก็คือ หลักพรหมวิหาร 4 ที่เป็นลักษณะภายในหรือคุณธรรมของผู้ปกครองสำหรับการประพฤติปฏิบัติของผู้ใหญ่หรือผู้นำ ผู้นำที่ดีในทางธรรม คือ ต้องมีพรหมวิหาร 4 ประการ 1) เมตตา คือ การมีความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่น มีความสุข มีความรักและความหวังดีต่อเพื่อร่วมงาน ซึ่งความรักจะเกิดขึ้นได้ถ้าผู้นำรู้จักมองในแง่ดีหรือส่วนที่ดีของผู้ร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเขาต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนดีก็จดจำไว้เพื่อได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา 2) กรุณา คือ ความสงสารเห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อผู้ร่วมงานประสบเคราะห์กรรม ผู้นำต้องมีความสงสารและคิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์นั้น ความสงสารจะเกิดได้เมื่อผู้นำต้องมีใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่น 3) มุทิตา คือ ความรู้สึกชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี และ 4) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง เที่ยงตรงไม่เอนเอียง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2559 : 186 - 187) และถือว่าเป็นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาในการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในฝ่ายงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดการทำงานร่วมกันช่วยกันนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ คนและงาน การบริหารงานคนให้ทำงานบรรลุความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำควรนำหลักพรหมวิหาร 4 มายึดถือและนำมาปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งต้องใช้ทั้งความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาต่อเพื่อนร่วมงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อลูกศิษย์ ต่อผู้เกี่ยวข้องและทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน การใช้ชีวิตร่วมกันให้เกิดประโยชน์และเกิดผลดีต่อการทำงาน ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

เมืองพัทยาได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเมืองพัทยาในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนเพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง (เมืองพัทยา, 2561 - 2565 : 117) ซึ่งปัจจุบันเมืองพัทยามีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องปรับบทบาทของบุคลากรและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพให้เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ มีความพร้อมในการให้บริการ มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ โดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และผลจากการวิเคราะห์สภาพองค์กร (SWOT Analysis) ปัจจัยภายในและภายนอกของเมืองพัทยาปรากฏว่าด้านการบริหารบุคคล จะเห็นจุดอ่อนของบุคลากรที่ขาดการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม (กองการเจ้าหน้าที่เมืองพัทยา, 2564 - 2566 : 8,10,18) และผู้บริหารสถานศึกษาบางคนมีการถูกร้องเรียนในเว็บไซต์ของเมืองพัทยาในด้านความไม่เหมาะสมเกี่ยวกับคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 เช่น ความไม่เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารที่ไม่โปร่งใส สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดผลกระทบกับทางสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญให้หน่วยงานนำไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุง หรือวางแผนพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและส่งเสริมพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและนำไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมุ่งศึกษาคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา และ 4) อุเบกขา

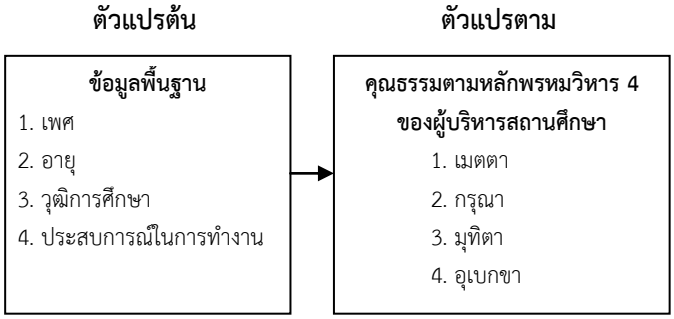
2.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนครูตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป จำนวน 7 โรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 490 คน ปีการศึกษา 2564 ในแผนอัตรากำลัง 3 ปีของเมืองพัทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 (2564 : 287-345)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนครูตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป จำนวน 7 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 217 คน โดยใช้ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยเทียบสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามรายโรงเรียน แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เกี่ยวกับธรรมะ คือ พรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา และ 4) อุเบกขา (พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตฺโต), ม.ป.ป. : 51-54)



ภาพที่ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.4 สมมติฐานของการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

2. ครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนะต่อคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

3. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนะต่อคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α- Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สถิติการทดสอบค่าทีชนิด 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test)

2. ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test) หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

3. ผลการทดสอบค่าเอฟหรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หากพบว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่

3. ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมมาวิเคราะห์และนำเสนอได้ดังนี้

ตารางที่ 1 : ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

(n = 217)

ความคิดเห็นของครูต่อคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	SD.	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก	อันดับ
1. ด้านเมตตา	4.31	.68	มาก	1
2. ด้านกรุณา	4.26	.69	มาก	3
3. ด้านมุทิตา	4.27	.66	มาก	2
4. ด้านอุเบกขา	4.22	.71	มาก	4
รวม	**4.26**	**.69**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.31) รองลงมา คือ ด้านมุทิตา มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.27) ด้านกรุณา มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.26) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอุเบกขา มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.22)

ตารางที่ 2 : การเปรียบเทียบคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

(n = 217)

ความคิดเห็นของครูต่อคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	P
	ชาย (n = 57)		หญิง (n = 160)			
	$\overline{X}$	SD.	$\overline{X}$	SD.		
1. ด้านเมตตา	4.27	.52	4.32	.49	.655	.513
2. ด้านกรุณา	4.23	.47	4.27	.42	.483	.630
3. ด้านมุทิตา	4.20	.46	4.29	.45	1.138	.256
4. ด้านอุเบกขา	4.15	.55	4.25	.54	1.144	.254
รวม	**4.22**	**.48**	**4.28**	**.45**	**.909**	**.364**

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.22 - 4.28) ครูเพศชาย มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.22) และครูเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.28) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน

เมื่อเปรียบเทียบคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 : การเปรียบเทียบคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

(n = 217)

ความคิดเห็นของครูต่อคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา	**อายุ**						**รวม**	
	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 32)		**ระหว่าง 30 – 45 ปี (n = 105)**		**มากกว่า 45 ปีขึ้นไป (n = 80)**			
	$\overline{X}$	SD.	$\overline{X}$	SD.	$\overline{X}$	SD.	$\overline{X}$	SD.
1. ด้านเมตตา	4.41	.38	4.30	.50	4.31	.49	4.31	.49
2. ด้านกรุณา	4.34	.34	4.26	.46	4.22	.43	4.26	.43
3. ด้านมุทิตา	4.36	.38	4.24	.46	4.26	.46	4.27	.45
4. ด้านอุเบกขา	4.30	.42	4.22	.56	4.20	.56	4.22	.54
รวม	**4.35**	**.35**	**4.26**	**.47**	**4.24**	**.48**	**4.26**	**.46**

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระหว่าง 30 - 45 ปี และมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24-4.35) และครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.35) รองลงมา คือ ครูที่มีอายุระหว่าง 30-45 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.26) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.24) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.31) รองลงมาคือ ด้านมุทิตา มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.27) ด้านกรุณา มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.26) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอุเบกขา มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.22)

ตารางที่ 4 : การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

n = 217

ความคิดเห็นของครูต่อคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. ด้านเมตตา	ระหว่างกลุ่ม	.362	2	.181	.738	.479
	ภายในกลุ่ม	52.523	214	.245		
	รวม	52.886	216			
2. ด้านกรุณา	ระหว่างกลุ่ม	.337	2	.169	.892	.411
	ภายในกลุ่ม	40.468	214	.189		
	รวม	40.805	216			
3. ด้านมุทิตา	ระหว่างกลุ่ม	.362	2	.181	.886	.414
	ภายในกลุ่ม	43.669	214	.204		
	รวม	44.031	216			
4. ด้านอุเบกขา	ระหว่างกลุ่ม	.219	2	.110	.372	.690
	ภายในกลุ่ม	63.165	214	.295		
	รวม	63.385	216			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.298	2	.149	.707	.494
	ภายในกลุ่ม	45.105	214	.211		
	รวม	45.403	216			

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 : การเปรียบเทียบคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n = 217)

ความคิดเห็นของครูต่อคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (n = 146)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 71)		t	P
	$\overline{X}$	SD.	$\overline{X}$	SD.		
1. ด้านเมตตา	4.30	.50	4.34	.48	.627	.531
2. ด้านกรุณา	4.26	.44	4.26	.42	.070	.944
3. ด้านมุทิตา	4.24	.45	4.32	.45	1.172	.243
4. ด้านอุเบกขา	4.20	.55	4.26	.53	.791	.430
รวม	**4.25**	**.47**	**4.30**	**.45**	**-707**	**.480**

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.25 - 4.30) ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.25) และครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.30) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน

เมื่อเปรียบเทียบคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 : การเปรียบเทียบคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n = 217)

ความคิดเห็นของครูต่อคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา	**ต่ำกว่า 5 ปี (n = 43)**		**ระหว่าง 5-10 ปี (n = 72)**		**ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป (n = 102)**		**รวม**	
	$\overline{X}$	SD.	$\overline{X}$	SD.	$\overline{X}$	SD.	$\overline{X}$	SD.
1. ด้านเมตตา	4.29	.49	4.33	.51	4.30	.49	4.31	.49
2. ด้านกรุณา	4.24	.42	4.28	.44	4.25	.44	4.26	.43
3. ด้านมุทิตา	4.27	.45	4.29	.46	4.25	.45	4.27	.45
4. ด้านอุเบกขา	4.24	.54	4.25	.56	4.20	.54	4.22	54
รวม	**4.27**	**.45**	**4.29**	**.46**	**4.25**	**.45**	**4.27**	**.45**

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 11 ปีขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.25 - 4.29) และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.29) รองลงมา คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.27) และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.25) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.31) รองลงมา คือ ด้านมุทิตา มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.27) ด้านกรุณา มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.26) และด้านอุเบกขา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.22)

ตารางที่ 7 : การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

n = 217

ความคิดเห็นของครูต่อคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. ด้านเมตตา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.063 52.823 52.886	2 214 216	.032 .247	.128	.880
2. ด้านกรุณา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.053 40.752 40.805	2 214 216	.026 .190	.138	.871
3. ด้านมุทิตา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.080 43.951 44.031	2 214 216	.040 .205	.194	.824
4. ด้านอุเบกขา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.153 63.232 63.385	2 214 216	.076 .295	.258	.772
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.067 45.336 45.403	2 214 216	.033 .212	.157	.855

จากตารางที่ 7 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ได้ผลวิเคราะห์การวิจัย ได้ดังนี้

1) คุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีทัศนะต่อผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควรสามารถนำไปใช้ในการบริหารการจัดการศึกษาเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้ มีความซื่อสัตย์ มีความจริงใจต่อตนเอง ปฏิบัติตนแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีพฤติกรรม ดังนี้ การปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาต่อบุคคลอื่น การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความรับผิดชอบ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง การรักษาคำพูด คำมั่นสัญญา ปากกับใจตรงกัน ไม่พูดปดหรือกล่าวร้ายผู้อื่นและการเคารพยึดมั่นในกฎระเบียบ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ นาคแก้ว (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมกับความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง พบว่า ระดับการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพระผุย รตฺนโชโต (จันทมาณี) (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศม์ณันยา เหล็กเพชร (2558 : 80-81) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครศรีธรรมราช พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ แก้วมั่น และคณะ (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี พบว่า คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ได้ผลวิเคราะห์การวิจัย ได้ดังนี้

1) คุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม และได้นำหลักคุณธรรมมาใช้ควบคู่กับการบริหารจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระผุย รตฺนโชโต (จันทมาณี) (2558 : 130) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหม 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร จำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รพีพรรณ สีสด (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักคุณธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพระนครกรุงเทพมหานคร พบว่าการบริหารงานตามหลักคุณธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพระนครกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) คุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูทุกกลุ่มอายุเห็นว่าผู้บริหารมีความเข้าใจในหลักพรหมวิหาร 4 จึงสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน และไม่ว่าครูจะมีอายุมากหรืออายุน้อย ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันจึงทำให้เกิดความเสมอภาคด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมในการครองคนได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รพีพรรณ สีสด (2559 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักคุณธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพระนครกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานตามหลักคุณธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพระนครกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) คุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม

วุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีวุฒิการศึกษาต่างกัน หรือไม่ว่าจะเป็นครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่มีความรับรู้มีความคิดเห็น และมองบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เนื่องด้วยผู้บริหารจัดส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ตลอดจนผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยการสื่อสารที่เปิดเผยเข้าใจตรงกันทำให้เกิดความร่วมมือมีความสามัคคีนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นแนวเดียวกันขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รพีพรรณ สีสด (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักคุณธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพระนครกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานตามหลักคุณธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพระนครกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการวิจัยของ พระผุย รตฺนโชโต (จันทมาณี) (2558 : 130) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนครพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี และปริญญาโท โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

4) คุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรม ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทำงานของตนภายในกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติขององค์การและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนั้น ๆ โดยเฉพาะความจงรักภักดีต่อวิชาชีพและความซื่อสัตย์ต่อองค์การ ตลอดทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันล้วนให้ความสำคัญในการใช้พรหมวิหาร 4 ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระผุย รตฺนโชโต (จันทมาณี) (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหม 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร ตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้งานวิจัยการศึกษาคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แพร่หลายออกไป และเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้สนใจในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา

2. ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดเมืองพัทยา

3. ควรทำการศึกษาเรื่องใช้หลักคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

กรมการศาสนา, “คู่มือธรรมศึกษาชั้นตรี”, (พิมพ์ครั้งที่ 8) , กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2554.

กระทรวงศึกษาธิการ, “การพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม”, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548.

_____, “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553”, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ), 2562.

กฤษฎีกา, สำนักงาน, “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550”, กรุงเทพฯ: คณะกรรมการกฤษฎีกา, 2550.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), “พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์”, (ชำระ-เพิ่มเติมช่วงที่ 1/ยุติ), 2554.

_____, “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม”, (พิมพ์ครั้งที่ 42). กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, 2558.

_____, “พจนานุกรมพุทธศาสน์ : ฉบับประมวลศัพท์”, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา, 2559.

_____, “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม”, (พิมพ์ครั้งที่ 34). กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559.

_____, “ธรรมนูญชีวิต”, (พิมพ์ครั้งที่ 99), กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, 2559.

เมืองพัทยา, “แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา 3 ปี. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566”, ฝ่ายส่งเสริมพัฒนาบุคลากร. กองการเจ้าหน้าที่ เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี, 2563.

_____, “แผนพัฒนาเมืองพัทยา พ.ศ. 2561-2565”.

_____, “แผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเมืองพัทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566”.

_____, “สำนักการศึกษา เมืองพัทยา”, เอกสารประกอบการแถลงนโยบายทางการศึกษาเมือง พัทยา. ชลบุรี: หน่วยศึกษานิเทศก์เมืองพัทยา, 2564.

Brown, M. E., Trevino, L. K. & Harrison, D. A., “Ethical Leadership : A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing”, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2005.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. , “Determining sample size for research acttivitier”, Journal of Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610, 1970.

Murry, Jr., Joseph H., “A Study of the Moral Aspect of Leadership in an Urban”, New Orleans, LA : University of New Orleans, 1996.

ACTIS - NCOBA

เอกสารหลังการประชุมวิชาการ

ระดับชาติและนานาชาติ
ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอรประยุกต์และระบบสารสนเทศ

18th International conference in Applied Computer Technology and Information System

#18

Online conference

2022

ACTIS International Conference on Applied Computer Technology and Information Systems

- Information Technology
- Commerce Technology
- Software Engineering
- Computer Systems
- Computer Education & Training
- Computer Hardware and Peripheral
- Digital Media & Technology

NCOBA National Conference on Business Administration

- International Business Administration
- Marketing Management
- Finance
- Economics

21 September 2022

Chandrakasem Rajabhat University ,Bangkok

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้บริการรับชมแอปพลิเคชั่นวิว (Viu) ของประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
ทิพมาศ รัตนพิทักษ์ และวีรวุธ รักเที่ยง 140

การตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าออนไลน์ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
วัฒนชัย ภุมรินทร์ 148

Section 2 : Education **155**

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
กัญภร เอี่ยมพญา, นิวัตต์ น้อยมณี, ภูวนัย สุวรรณธารา และอัศวิน เสนีชัย 157

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
กิตติภัช ทองปอน และกัมปนาท วัชรธนาคม 165

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
วรินทร โชติศรี 171

การพัฒนาชุดการสอนโดยใช้ทักษะปฏิบัติของซิมพ์สัน (Simpson) เรื่องการตัดเย็บเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จังหวัดสตูล
กฤษณี นาคพันธุ์, ประภาศ ปานเจี้ยง และชุติมา ทัศโร 179

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
ศศิธร สิงห์แก้ว และนิวัตต์ น้อยมณี 186

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
วรินทร โชติศรี 192

การบริหารการจัดการเรียนการสอนออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพในช่วงวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19
ณรงค์ศักดิ์ ศรีโรจน์ 200

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

Teachers' Opinions on the Organization of Learning of Extra-large Secondary Schools in Baang Phli District under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office

กัญภร เอี่ยมพญา[1], นิวัตต์ น้อยมณี[2], ภูวนัย สุวรรณธารา[3] และอัศวิน เสนีชัย[4]

[1-4]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

E-mail: penpent.ruk355.400@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 2,501 คนขึ้นไป จำนวน 3 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ซึ่งใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified Random sampling) โดยเทียบสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามรายโรงเรียน โดยจับฉลากจำนวน 3 โรงเรียนเลือก 1 โรงเรียน ได้โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.90 วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรกคือ ด้านการทดลองแนวทางใหม่ ๆ รองลงมาด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ดี ผลการเปรียบเทียบ ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการที่มีเพศต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน อายุต่างกัน และประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : ความคิดเห็น, การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้, โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ

Abstract

The purpose of this study were: (1) to study the opinions on the organization of learning of extra-large secondary school teachers in Bang Phli District Under the Samut Prakan Secondary Education Service Area Office. (2) to compare the opinions on the organization of learning o f extra-large secondary school teachers. in Bang Phli District Under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, classified by gender, educational level, age and experience. The purpose of this study were: (1) to study the opinions on the organization of learning of extra-large secondary school teachers in Bang Phli District Under the Samut Prakan Secondary Education

Service Area Office. (2) to compare the opinions on the organization of learning o f extra-large secondary school teachers. in Bang Phli District Under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, classified by gender, educational level, age and experience. The samples used in the research including extra-large middle school teachers in Bang Phli District Under the Samut Prakan Educational Service Area Office, 132 people in the second semester of the academic year 2021 by drawing lots for 3 schools, namely Pool Charoen Wittayakom School Bang Phli Rat Bamrung School and Ratchawinit Bangkaew School by using a sampling table of Craigie and Morgan A sample of 132 people was obtained by using a simple random sample. Ratchawinit Bangkaew School Under the Samut Prakan Secondary Education Service Area Office as a questionnaire 5-level estimation scale with confidence values (Reliability) is equal to 0.90 Data Analysis by finding the frequency, percentage, mean, standard deviation T test and the F value test

The results were as followed:

Teachers' opinions on the organization of learning of extra-large secondary schools in Bang Phli District under the Samut Prakan Secondary Education Service Area Office Overall, it's at a high level. When considering each aspect at a high level in all aspects. The aspect with the highest average was the aspect of experimenting with new approaches, followed by the aspect of learning from one's own experience. and the aspect with the lowest mean was good experiential learning. comparison results extra large middle school teacher in Bang Phli District Under the Samut Prakan Secondary Education Service Area Office of different sexes Different educational backgrounds, different ages, and different experiences. There are opinions of teachers on the organization of learning of extra-large secondary schools. Overall, the difference was not statistically significant.

Keywords : Comments, Organization of learning, Super - Large Secondary

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังปรากฏในบทบัญญัติ มาตรา 32 การจัดระเบียบบริหารราชการในกระทรวงให้มีองค์กรหลักที่เป็นคณะบุคคลในรูปสภาหรือในรูปคณะกรรมการจำนวนสามองค์กร ได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นหรือให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563 : 11) จากสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างมากมายทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้ทุกองค์กรจะต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้นับเป็นความท้าทายขององค์กรที่ก่อให้เกิดทั้งโอกาสและข้อจำกัดต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งย่อมจะมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันและปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสามารถในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันใหม่ ๆ จึงอยู่ที่ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรหากบุคลากรขององค์กรใดมีการเรียนรู้ที่รวดเร็วกว่า และก้าวไปพร้อม ๆ กัน ย่อมทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสามารถในการเสริมสร้างการแข่งขันและพัฒนาองค์กรได้ดีเท่านั้น (พสุ เดชะรินทร์, 2564 : 23)

ตามแนวทางขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ เดวิท เอ การ์วิน (David A. Garvin, 2021 : 15) นั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ การทดลองแนวทางใหม่ ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ดี และการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร ด้วยเหตุนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงต้องเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการจากแบบดั้งเดิม เช่น จากการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาการทำงานเป็นครั้งคราวหรือการส่งบุคคลไปศึกษาเพิ่มเติมเป็นราย ๆ กลายเป็นการเรียนรู้ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องและเนื้อหาของการเรียนรู้ก็ไม่เน้นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังเรียนรู้ข้ามสายงานเรียนรู้ภายในองค์กรเรียนรู้ภาวะที่แท้จริงขององค์กรเรียนรู้แนวโน้มและโอกาสเรียนรู้วิธีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผล ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นฐานความคิดที่สำคัญที่ทุกคนในองค์กรต้องยึดถือเป็นกลยุทธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สืบไป (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2543 : 272) ดังนั้นบุคลากรทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาความรู้และขีดความสามารถการเรียนรู้ของตนเองเพื่อนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ขององค์กร (อโนมา คงตะแบก, 2556)

โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในปัจจุบัน มีทั้งหมดจำนวน 3 แห่ง มีนักเรียนจำนวนทั้งสิ้น 9,076 คน มีข้าราชการครูจำนวน 525 คน มีพนักงานราชการจำนวน 10 คน และมีครูอัตราจ้าง จำนวน 16 คน รวมครูและบุคลากรทางการศึกษาสายผู้สอนจำนวนทั้งสิ้น 551 คน ดังนั้น โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จึงเป็นองค์กรทางการศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของรัฐเพื่อจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนไทยในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี และพื้นที่อื่น ๆ ทั้งจังหวัดสมุทรปราการ และจากจังหวัดอื่น ๆ ซึ่งในปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามยุคสมัยแห่งสังคมยุคโลกาภิวัตน์ โดยประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคมยุคโลกาภิวัตน์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคมโลก และโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ก็เช่นเดียวกัน จำต้องมีการพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคสังคมโลกาภิวัตน์ ด้วยเหตุผลที่ชัดเจนคือ โรงเรียนราชวินิตบางแก้วเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยตรงขององค์กรของรัฐเพื่อจัดการศึกษาของรัฐให้แก่เด็กและเยาวชนในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี และเพื่อให้โรงเรียนราชวินิตบางแก้วเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถพัฒนาเยาวชนของประเทศให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน เพื่อนำสู่การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางสากล มีศักยภาพในการแข่งขันและมีเป้าประสงค์เพื่อให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง สามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ ซึ่งปัจจุบันโรงเรียนราชวินิตบางแก้วได้มีการบริหารงานโรงเรียนโดยเฉพาะกลุ่มงานบริหารวิชาการที่มีความสอดคล้องกับรูปแบบแนวความคิดของการจัดการองค์กรแห่งการการเรียนรู้ เช่น การประชุมอบรมสร้างองค์ความรู้เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม การจัดการความรู้โดยการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการความรู้โดยการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการงานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว การอบรมการกรอกคะแนนผลการเรียนและการจัดทำ Bookmark ของครู การจัดสร้างระบบ e-office ของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารของครูในการรับ-ส่งงานทางวิชาการโดยเฉพาะกลุ่มบริหารวิชาการ การรับ-ส่งข้อมูลทางการศึกษาของครู และการรับ-ส่งข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ต่าง ๆ ของครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว เป็นต้น (โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว, 2564)

ผู้วิจัยจึงเห็นประโยชน์ของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี และโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลีว่ามีการบริหารงานของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกับรูปแบบแนวความคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุผลที่ชัดเจนคือโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยตรงขององค์กรของรัฐเพื่อจัดการศึกษาของรัฐให้แก่เด็กและเยาวชนไทยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสมุทรปราการ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อให้โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี พัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางสากลมีศักยภาพในการแข่งขันในสังคมโลก ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี นำสู่การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษในอำเภอบางพลี ให้มีรูปแบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจนที่มีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานสากล

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการใน 5 ด้าน คือ การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ การทดลองแนวทางใหม่ ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ดี และการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแนวทางหรือมาตรการในการพัฒนาปรับปรุงการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการให้มีคุณภาพทางการศึกษาที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์

1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้แนวคิดของ เดวิท เอ การ์วิน (David A. Garvin, 2021 : 15) ได้แก่

1) ด้านการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ
2) ด้านการทดลองแนวทางใหม่ๆ
3) ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง
4) ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ดี
5) ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องดังนี้

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความคิดเห็นที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ด้านการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ด้านการทดลองแนวทางใหม่ๆ ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ดี และด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแนวทางของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี ในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 3 แห่ง คือ โรงเรียนพูลเจริญวิทยาคม มีครู 149 โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง มีครู 200 คน และโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว มีครู 202 คน รวมครูทั้งหมด 551 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า2,501 คนขึ้นไป จำนวน 3 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ซึ่งใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) โดยเทียบสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามรายโรงเรียน โดยจับฉลากจำนวน 3 โรงเรียน เลือก 1 โรงเรียน ได้โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

1.5 กรอบแนวคิดวิจัย

กรอบแนวความคิดการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดเรื่องความคิดเห็นที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จากแนวคิดของ เดวิท เอ การ์วิน (David A. Garvin, 2021 : 15) มาบูรณการสรุปเป็นกรอบแนวคิดโดยจำแนกความคิดเห็นของครู ได้ 5 ด้าน ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ภาพที่ 1 : กรอบแนวคิดในการศึกษา

1.6 สมมติฐานของการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

2. ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

3. ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

4. ครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1. ความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

สถิติอ้างอิง ได้แก่

1. การทดสอบค่า (t-test)
2. วิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)
3. การทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการที่มีเพศต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 1 : ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ

n =132

ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ	ชาย (n=52)		หญิง (n=80)		t	p
	($\bar{x}$)	S.D.	($\bar{x}$)	S.D.		
1. ด้านการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ	4.11	.32	4.09	.33	.56	.68
2. ด้านการทดลองแนวทางใหม่ ๆ	4.15	.33	4.14	.34	.28	.45
3. ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง	4.11	.37	4.07	.39	.77	.68
4. ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ดี	4.10	.40	4.11	.42	.31	.48
5. ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร	4.13	.34	4.13	.33	.29	.58
รวม	4.12	.35	4.10	.36	.442	.614

3. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2 : ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

n =132

ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ	ปริญญาตรี (n=105)		ปริญญาตรีขึ้นไป (n=27)		t	p
	($\bar{x}$)	S.D.	($\bar{x}$)	S.D.		
1. ด้านการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ	3.68	.59	3.46	.83	1.516	.222
2. ด้านการทดลองแนวทางใหม่ ๆ	3.89	.54	3.97	.57	.006	.939
3. ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง	3.73	.62	4.06	.47	2.35	.05
4. ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ดี	3.38	.66	3.20	.74	.032	.858
5. ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร	3.53	.63	3.61	.67	.019	.890
รวม	3.64	.60	3.66	.65	.093	.762

4. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 : ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุ

n =132

ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูของครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.58	.79	2.99	.054
	ภายในกลุ่ม	129	34.09	.26		
	รวม	131	35.67			
2. ด้านการทดลองแนวทางใหม่ ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	.13	.06	.36	.698
	ภายในกลุ่ม	129	24.11	.18		
	รวม	131	24.24			
3. ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	.44	.22	1.12	.328
	ภายในกลุ่ม	129	25.36	.19		
	รวม	131	25.80			
4. ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	1.93	.96	4.92*	.009
	ภายในกลุ่ม	129	25.36	.19		
	รวม	131	27.29			
5. ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.27	.63	1.54	.218
	ภายในกลุ่ม	129	53.35	.41		
	รวม	131	54.62			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.17	.08	1.130	.326
	ภายในกลุ่ม	129	9.91	.07		
	รวม	131	10.09			

*P≤.05

5. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 : ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์

n =132

ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูของครูโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.56	.78	2.95	.055
	ภายในกลุ่ม	129	34.11	.26		
	รวม	131	35.67			
2. ด้านการทดลองแนวทางใหม่ ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	.23	.11	.63	.535
	ภายในกลุ่ม	129	24.00	.19		
	รวม	131	24.24			
3. ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	.40	.20	1.03	.359
	ภายในกลุ่ม	129	25.40	.19		
	รวม	131	25.80			
4. ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	2.26	1.13	5.83*	.004
	ภายในกลุ่ม	129	25.03	.19		
	รวม	131	27.29			
5. ด้านการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.90	.45	1.08	.342
	ภายในกลุ่ม	129	53.72	.41		
	รวม	131	54.62			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.19	.09	1.275	.283
	ภายในกลุ่ม	129	9.89	.07		
	รวม	131	10.09			

*P≤.05

7. ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้งานวิจัยความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการแพร่หลายออกไป และเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้สนใจ ในอนาคตผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการติดตามและปรับปรุงผลดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. ควรศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

4. ควรศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

5. ควรศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับต่อการจัดคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความต้องการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562”. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ, 2562.

กัลยาณี คำแดง. “ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะกับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์ พ.ม.

ภาวิณี ชุ่มทรัพย์. “องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม”, 2562.

รัชญ์ธารี ประกิ่ง. “องค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4”. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561.

David A. Gavin. “Guidelines of the learning organization”. Harward Business Review July August, 2021.

Engle and Shellgrove . “An opinion is an expression of an attitude that is verbal as a conclusion or opinion based on existing knowledge”, 2011.

Morgan, G. T., R. A. King and N. M. “Robinson. Introduction to Psychology”. Singapore : McGraw-Hill, 1984.

Senge, P. M. “The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization”. New York: Doubleday,1990.

ACTIS - NCOBA

เอกสารหลังการประชุมวิชาการ

ระดับชาติและนานาชาติ
ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอรประยุกต์และระบบสารสนเทศ

18th International conference in Applied Computer Technology and Information System

#18

Online conference

2022

ACTIS International Conference on Applied Computer Technology and Information Systems

- Information Technology
- Commerce Technology
- Software Engineering
- Computer Systems
- Computer Education & Training
- Computer Hardware and Peripheral
- Digital Media & Technology

NCOBA National Conference on Business Administration

- International Business Administration
- Marketing Management
- Finance
- Economics

21 September 2022

Chandrakasem Rajabhat University ,Bangkok

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้บริการรับชมแอปพลิเคชั่นวิว (Viu) ของประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
ทิพมาศ รัตนพิทักษ์ และวีรวุธ รักเที่ยง 140

การตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าออนไลน์ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
วัฒนชัย ภุมรินทร์ 148

Section 2 : Education **155**

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
กัญภร เอี่ยมพญา, นิวัตต์ น้อยมณี, ภูวนัย สุวรรณธารา และอัศวิน เสนีชัย 157

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
กิตติภัช ทองปอน และกัมปนาท วัชรธนาคม 165

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
วรินทร โชติศรี 171

การพัฒนาชุดการสอนโดยใช้ทักษะปฏิบัติของซิมพ์สัน (Simpson) เรื่องการตัดเย็บเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จังหวัดสตูล
กฤษณี นาคพันธุ์, ประภาศ ปานเจี้ยง และชุติมา ทัศโร 179

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
ศศิธร สิงห์แก้ว และนิวัตต์ น้อยมณี 186

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
วรินทร โชติศรี 192

การบริหารการจัดการเรียนการสอนออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพในช่วงวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19
ณรงค์ศักดิ์ ศรีโรจน์ 200

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

Teacher's Opinions toward of Academic Administration under School of the Network 38 in Latkhabang District Bangkok Metropolis

ศศิธร สิงห์แก้ว[1] และนิวัตต์ น้อยมณี[2]

[1,2]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ E-mail : thatnoi_taew@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564 ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 140 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยเทียบสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน จากนั้นสุ่มโดยการจับฉลากตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวบข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างด้วย ค่าที ค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการนิเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในทำงาน พบว่า

2.1 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของครู, การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the opinions of teachers towards academic administration of the administrators of educational institutions, network 38 under the Latkrabang District Office. Bangkok (2) to compare the opinions of

teachers towards academic administration of the administrators of educational institutions in network 38 under the Latkrabang District Office. Bangkok, classified by gender, educational background and work experience. The sample of this research were Government teachers in educational institutions for the academic year 2021, in the 38th network under the Lat Krabang District Office Bangkok, 140 people. By using a stratified method, proportional to the size of the school Then randomly by drawing lots according to the sample number of each school. The instruments used to collect data was a 5-level rating scale questionnaire with the reliability of .94. The data were analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation. Testing for differences between samples with t-test, f-values and One Way Analysis of Variance.

The results were as follows

1. Teacher's opinions towards academic administration of educational institution administrators in the 38th network under the Latkrabang District Office Bangkok Overall, it's at a high level. The average scores are sorted from highest to lowest as follows: Supervision for educational quality assurance and academic work, Media development, innovation and research for educational quality, Learning management and The development of educational institutions.

2. Comparison result the teachers' opinions on academic administration of educational institution administrators in the 38th network Latkrabang District, Bangkok metropolis classified by gender, educational, age and work experience found that

2.1 Teacher's opinions towards academic administration of educational institution administrators in the 38th network under the Latkrabang District, Bangkok metropolis. Classified by gender, educational, overall were not statistically significantly different.

2.2 Teacher's opinions towards academic administration of educational institution administrators in the 38th network under the Latkrabang District Bangkok metropolis, classified by age, work experience Overall was significantly different at the statistical level of .05

Keywords: Teacher opinions, academic administration of school administrators

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 4 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอด ความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างสรรค์ความรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563 : 2) และได้กำหนดทิศทางให้มีการจัดทำ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทยความเป็นพลเมืองดีของชาติการธำรงชีวิตและการประกอบอาชีพและการศึกษาต่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำสาระหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวชุมชนสังคมและประเทศชาติเพื่อให้ช่วยเหลือตนเองและพึ่งตนเองได้ตามพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขร่วมมือกันพัฒนาและสิ่งแวดล้อมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในสังคม หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563 : 2) การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เป็นการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลักสามประการ คือ คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทยโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน

สถานศึกษาแหล่งเรียนรู้สภาพแวดล้อม หลักสูตรและเนื้อหา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่งดีและมีใจรักมาเป็นครูคณาจารย์ได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ในการบริหารและจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 11-12)

การบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นการบริหารงานที่สำคัญและเป็นหัวใจในการปฏิรูปการศึกษาการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวกับกิจกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของการศึกษางานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้แบบเรียน การเรียนการสอนงานสื่อการเรียนการสอนงานวัดผลและประเมินผลงานห้องสมุดงานนิเทศการศึกษางานวางแผนการศึกษาและงานประชุมอบรมทางวิชาการเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตที่ดีในสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 11-12) การบริหารงานวิชาการ ในมุมมองด้านกระบวนการดำเนินงานเป็นการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 : 2) ดังนั้นสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ต้องร่วมกันผนึกกำลังและผสานวิธีในการดำเนินงานตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมและเพื่อให้งานวิชาการมีมาตรฐานและคุณภาพมากขึ้น

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554 : 32-33) เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ในมิติของการบริหารวิชาการ มีการแบ่งขอบข่ายการบริหารวิชาการในโรงเรียนไว้รวมทั้งหมดมี 9 ด้าน คือ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 3) การบริหารการจัดการเรียนรู้ 4) การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน 5) การวัดประเมินผลการเรียน 6) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 8) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ 9) การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ ดังนั้นการบริหารวิชาการจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอๆ โดยผู้บริหารโรงเรียน คุณครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันใช้ความรู้และความคิดที่มีเหตุผลและความถูกต้องเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและมุ่งมั่นในการบริหารงานวิชาการให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพมากขึ้น อันเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน การบริหารงานวิชาการจะมีมาตรฐานและคุณภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับผู้บริหารของโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน

กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 มีการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานหรือการสอบ O-NET ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) โดยผลการประเมิน ในปีการศึกษา 2560 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วิชา ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 48.95 วิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 37.47 วิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 37.15 วิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 40.09 และผลการประเมินของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิชาภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 52.14 วิชา วิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 28.91 วิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 23.94 วิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 32.31 สรุปโดยภาพรวมพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยตามรายวิชาหลักในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มเครือข่ายอื่น (สำนักงานเขตลาดกระบัง, 2562, : 5-6) จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น พิจารณาได้ว่าคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษาส่วนหนึ่งเกี่ยวข้องกับงานวิชาการและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นงานหลักในการบริหารกิจกรรมทุกประเภทในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามเป้าหมายของโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ต้องการที่จะจัดการศึกษาให้เป็นเลิศทาง

วิชาการ เน้นในเรื่องการบริหารงานวิชาการ อีกทั้งผู้บริหารก็ให้ความสำคัญกว่าการบริหารงานในด้านอื่น ๆ จึงพยายามระดมทรัพยากรที่เกี่ยวข้องตลอดจนงบประมาณในการจัดการศึกษาเพื่อมาบริหารจัดการศึกษาให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการแต่ก็ยังไม่เป็นที่น่าพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายอื่น ๆ ในกรุงเทพมหานคร ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 38 จึงมีความจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน เครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3. ขอบเขตของการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของศึกษาของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554 : 32-33) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารวิชาการในโรงเรียนไว้ 9 ด้าน แต่ผู้วิจัยได้รวบรวมมาที่จะวิจัย 4 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การบริหารจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผล 3) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษา และ 4) การนิเทศและการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

3.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งหมดจำนวน 215 คน ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูในแต่ละโรงเรียน จากนั้นสุ่มโดยการจับสลาก

4. สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2. ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

3. ครูที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

5. สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวม

อยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบังกรุงเทพมหานคร	เพศ ชาย (n = 40)		หญิง (n = 100)		t	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.95	.80	4.08	.69	-.39	0.692
2. ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	4.11	.67	4.18	.65	1.12	0.271
3. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษา	4.13	.71	4.13	.65	-.61	0.540
4. ด้านการนิเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ	4.15	.63	4.19	.59	1.25	0.210
รวม	**4.08**	**.70**	**4.15**	**.64**	**.09**	**.932**

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบังกรุงเทพมหานคร	วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (n = 92)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 48)		t	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.97	.73	4.19	.72	-.81	.420
2. ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	4.12	.63	4.24	.64	.65	.519
3. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษา	4.08	.63	4.24	.68	-.65	.515
4. ด้านการนิเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ	4.18	.62	4.26	.62	.45	.651
รวม	**4.08**	**.65**	**4.23**	**.66**	**-.29**	**.770**

3. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่าย ที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ และด้านการนิเทศเพื่อการประกันคุณภาพ การศึกษากับงานวิชาการ ส่วนด้านที่เหลือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่าย ที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบังกรุงเทพมหานคร	อายุ น้อยกว่า 30 ปี (n = 35)		ระหว่าง 30 – 40 ปี (n = 58)		มากกว่า 40 ปีขึ้นไป (n = 47)		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.83	.75	3.91	.74	4.36	.59	4.03	.69
2. ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	4.04	.64	4.07	.65	4.35	.58	4.15	.62
3. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษา	3.96	.59	4.01	.68	4.36	.60	4.11	.62
4. ด้านการนิเทศเพื่อการประกันคุณภาพ การศึกษากับงานวิชาการ	3.93	.62	4.14	.60	4.43	.55	4.17	.59
รวม	**3.94**	**.65**	**4.03**	**.67**	**4.37**	**.58**	**4.12**	**.63**

4. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่าย ที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบังกรุงเทพมหานคร	ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 10 ปี (n = 45)		ระหว่าง 10 – 20 ปี (n = 59)		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป (n = 36)		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.98	.75	4.11	.72	4.14	.69	4.08	.72
2. ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	3.99	.63	4.26	.61	4.19	.66	4.15	.63
3. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษา	3.97	.63	4.22	.65	4.18	.65	4.12	.64
4. ด้านการนิเทศเพื่อการประกันคุณภาพ การศึกษากับงานวิชาการ	3.96	.61	4.25	.64	4.29	.59	4.17	.61
รวม	**3.95**	**.65**	**4.21**	**.65**	**4.20**	**.65**	**4.13**	**.65**

6. ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้งานวิจัยความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร แพร่หลายออกไป และเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้สนใจในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู

ในโรงเรียน ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และนำมาประยุกต์ใช้พัฒนาการบริหารโรงเรียนต่อไป

3. ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

[1] คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545”, กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2545.

[2] สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, “การบริหารวิชาการ”, กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554.

[3] สำนักงานเขตลาดกระบัง. “ฝ่ายการศึกษา”, เข้าถึงได้จาก https://webportal.bangkok.go.th/ladkrabang/page/sub/ สืบค้น 8 เมษายน 2664.

[4] โสภณา เศวตคชกุล, “กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนสองภาษา หลักสูตรไทย-อังกฤษ สังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 2562.

[5] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, “การบริหารงานวิชาการ”, กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553.

[6] Ministry of Education, “National Education Act 1999”, Bangkok: Siam Sport Company Syndicate Co., Ltd., 1999.

ACTIS - NCOBA

เอกสารหลังการประชุมวิชาการ

ระดับชาติและนานาชาติ
ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอรประยุกต์และระบบสารสนเทศ

18th International conference in Applied Computer Technology and Information System

#18

Online conference

2022

ACTIS International Conference on Applied Computer Technology and Information Systems

- Information Technology
- Commerce Technology
- Software Engineering
- Computer Systems
- Computer Education & Training
- Computer Hardware and Peripheral
- Digital Media & Technology

NCOBA National Conference on Business Administration

- International Business Administration
- Marketing Management
- Finance
- Economics

21 September 2022

Chandrakasem Rajabhat University ,Bangkok

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

การศึกษาคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

อนงค์ อาจศิริ[1] และนิวัตต์ น้อยมณี 205

ความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

ชนัญชิดา นันท์ธีรกุล และนิวัตต์ น้อยมณี 217

Section 3 : NCOBA **223**

การวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จของธุรกิจท่องเที่ยวเชิงกัญชาในประเทศไทย

สุภัคศิริ ปราการเจริญ, ศิริเพ็ญ เยี่ยมจรรยา และนลิน สีมะเสถียรโสภณ 225

แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุเงินลงตู้ ATM

ชวิศา มีอุปถัมภ์ และนันทิ สุทธิการนฤทัย 229

ตัวแบบการพยากรณ์ปริมาณการส่งออกน้ำมันปาล์มของประเทศไทย

ศศิธร จิตรประทุม, อัศวิน เสนีชัย และชุมพล สายเชื้อ 234

Factors Affecting the Purchasing Decision of Products from SMEs via Social Media Commerce in Thailand

Naruemon Jituea and Sureerut Inmor 239

ปัจจัยสู่ความสำเร็จของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อม กรณีศึกษาจังหวัดบึงกาฬ

นุชนภางค์ เขียวเซ็น 245

ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่ใช้ตัดสินใจซื้อน้ำดื่มผสมวิตามินของผู้บริโภคในเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

ณียา อินทกาศ และสุนทรี ตรีพาทย์ 250

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคในการซื้อสินค้าและบริการในช่วงวิถีชีวิตถัดไป

วรัญญา สังขารี และธนกร ลิ้มศรัณย์ 258

ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานกับอัตราการจ่ายเงินปันผลบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

กัญญาวีร์ วงค์เสือ และมาลี เต็มไป 263

ความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

The Teachers' Satisfaction toward School Administrators' Main Competency in District 38 Network Ladkrabang Bangkok Metropolis

ชนัญชิดา นันท์ธีรกุล[1] และนิวัตต์ น้อยมณี[2]

[1,2]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ E-mail: bearchanan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาปีการศึกษา 2564 ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 140 คน โดยวิธีการแบบแบ่งชั้นโดยเทียบสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน จากนั้นสุ่มโดยการจับฉลากตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของอย่างแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวบข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างด้วย ค่าที ค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

2.1 ความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจของครู, สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were (1)To study the teachers' satisfaction towards school administrators' main competency in District 38 network Ladkrabang, Bangkok metropolis (2) To compare the satisfaction of teachers towards the core competency of school administrators' main competency in District 38 network Ladkrabang, Bangkok metropolis By gender, educational, age and work experience. The sample of this research were Government teachers in educational institutions for the academic year 2021, in the 38th

network under the Lat Krabang District Office Bangkok, 140 people. By using a stratified method, proportional to the size of the school Then randomly by drawing lots according to the sample number of each school. The instruments used in the study was a 5-level rating scale questionnaire with the reliability of .94. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test, and One Way Analysis of Variance.

The results were as follows

1. The teachers' satisfaction towards school administrators' main competency in District 38 network Ladkrabang, Bangkok metropolis, Overall an a high level. The average scores are sorted from highest to lowest as follows, good service in terms of accumulating expertise in careers in terms of achievement Team work and moral and ethical aspects.

2. Comparison result the teachers' satisfaction towards school administrators' main competency in District 38network Ladkrabang, Bangkok metropolis classified by gender, educational, age and work experience found that

2.1 The teachers' satisfaction towards school administrators' main competency in District 38 network Ladkrabang, Bangkok metropolis, classified by gender, educational and age overall there is no statistical significance.

2.2 The teachers' satisfaction towards school administrators' main competency in District 38 network Ladkrabang, Bangkok metropolis, classified by work experience overall was significantly different at the statistical level of .05.

Keywords: The satisfaction of teachers, The core competency of school administrators

1. บทนำ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รวมถึงมีความรู้และทักษะพื้นฐาน เจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษา การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต สมรรถนะของผู้บริหารจึงเข้ามามีบทบาทและมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและโรงเรียนถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาและกำหนดทิศทางความสำเร็จของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กำหนดว่า ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะและมีค่าตอบแทนวิทยฐานะ อีกทั้งเป็นตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสังคม ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาใน โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดได้ต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งคุณลักษณะที่เหมาะสมในการนำพาองค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552 : 55)

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.2561-2565) ในยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการประเด็นยุทธศาสตร์ย่อยที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561-2565) ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561-2565) ในยุทธศาสตร์ที่ 4 กลยุทธ์ที่ 4.3 สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยแนวคิดการจัดการองค์กรแห่งความสุข และการจัดทำแผนดังกล่าวช่วยให้หน่วยงานสามารถพัฒนาบุคลากร แบบมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน อีกทั้งสามารถทำให้มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็งเอื้อต่อความเป็นธรรม สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

และชีวิตส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ รวมถึงยังเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ให้แก่หน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในหน่วยงานได้มีแนวทางกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งได้มุ่งเน้นให้หน่วยงานดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกรุงเทพมหานคร ตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ที่กล่าวมานั้นผู้บริหารสถานศึกษาพึงต้องบริหารตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อความราบรื่นต่อการบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2564 : 1)

สำนักงานเขตลาดกระบัง (ฝ่ายการศึกษา) รายงานผลการดำเนินงานโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง (2564 : 6) ผลคะแนนเฉลี่ย จากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 พบว่า โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง มีคะแนนเฉลี่ยระดับสังกัดกรุงเทพมหานครต่ำกว่าระดับประเทศบางวิชา เช่น วิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญประการหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นคุณภาพของการศึกษาในโรงเรียนโดยตรงต่อผู้บริหารสถานศึกษา จึงสมควรอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทความรับผิดชอบงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (ชูศรี แย้มศรี, 2564 : 3) การบริหารสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็น ผู้มีสมรรถนะในการบริหารเป็นกลไกสำคัญในการบริหารสถานศึกษา กำหนดแผนในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะหลัก เพื่อการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขได้ทุกสถานการณ์ (กนกพร โหงวเกิด 2563 : 50) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่มุ่งเน้นแต่ผลงานด้านการบริหารงานภายในโรงเรียนให้ดีเด่นเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมองบุคลากรภายในองค์กรของตนเองว่าเป็นเช่นไร มีความสุขในการทำงานหรือไม่อย่างไร ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีมากหรือน้อยเพียงใด ตัวผู้บริหารไปสร้างภาวะกดดันให้กับครูหรือไม่ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องเล็งเห็นทุกเรื่องเพราะนี่คือสมรรถนะหลักที่อยู่ภายในตัวของผู้บริหาร (อุทัย หิรัญโต, 2550 : 30) ที่เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นครูในเครือข่ายที่ 38 จึงอยากพัฒนาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาและมองเห็นความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ในสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยตรง

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน

3. ขอบเขตของการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2664 : 1) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1.คุณธรรมและจริยธรรม 2. การบริการที่ดี 3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4. การทำงานเป็นทีม และ 5.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก 2 โรง จำนวน 23 คน โรงเรียนขนาดกลาง 1 โรง จำนวน 26 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 1 โรง จำนวน 58 คน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรง จำนวน 108 คน ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้น 215 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในปีการศึกษา 2564 สถานศึกษาในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) จำนวน 140 คน ซึ่งจากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน จากนั้นสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลากตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียน

4. สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

3. ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความพึงพอใจต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

5. สรุปผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร	เพศ				t	P
	ชาย (n = 60)		หญิง (n = 80)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.41	.42	4.26	.58	.88*	.05
2. ด้านการบริการที่ดี	4.60	.42	4.31	.62	-.53	.09
3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.51	.44	4.29	.58	-.44	.42
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.56	.43	4.25	.62	1.31	.49
5. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.61	.63	4.30	.45	.84	.30
รวม	**4.54**	**.47**	**4.28**	**.57**	**.41**	**.27**

*≥ .05

2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัด สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร	วุฒิการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี (n = 112)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 28)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.34	.55	4.30	.61	-.22	.83
2. ด้านการบริการที่ดี	4.45	.57	4.41	.57	1.37*	.17
3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.38	.54	4.39	.52	0.65	.52
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.39	.57	4.25	.48	0.51	.61
5. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.43	.59	4.43	.57	0.65	.51
รวม	**4.39**	**.56**	**4.36**	**.55**	**.32**	**.53**

*≥ .05

3. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38	อายุ							
	น้อยกว่า 35 ปี (n = 91)		ระหว่าง 35 – 45 ปี (n = 26)		มากกว่า 45 ปีขึ้นไป (n = 23)		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.35	.57	4.22	.48	4.34	.53	4.30	.53
2. ด้านการบริการที่ดี	4.47	.56	4.36	.58	4.21	.63	4.35	.59
3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.41	.52	4.32	.52	4.23	.69	4.32	.58
ตารางที่ 4.10 (ต่อ)								
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.42	.56	4.30	.56	4.12	.52	4.28	.55
5. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.61	.52	4.39	.58	4.19	.66	4.40	.59
รวม	4.45	.55	4.32	.54	4.22	.61	4.33	.57

4. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร	ประสบการณ์ทำงาน							
	น้อยกว่า 10 ปี (n = 81)		ระหว่าง 10 – 20 ปี (n = 45)		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป (n = 14)		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.35	.52	4.26	.64	4.45	.48	4.35	.55
2. ด้านการบริการที่ดี	4.52	.53	4.27	.62	4.54	.54	4.44	.56
3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.42	.51	4.30	.57	4.44	.49	4.39	.52
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.43	.54	4.24	.61	4.46	.53	4.83	.57
5. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.49	.55	4.28	.62	4.55	.55	4.44	.57
รวม	4.45	.53	4.27	.61	4.49	.52	4.49	.55

6. ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้งานวิจัยความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร แพร่หลายออกไปและเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้สนใจในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

2. ควรมีการศึกษาวิจัยวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้องค์ความรู้เชิงลึกมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยเชิงปริมาณ

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

[1] กนกพร โหงวเกิด, “สมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2563.

[2] ชูศรี แย้มศรี, “การบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 38 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร”, เข้าถึงได้จาก http://www.edujournal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/1104.ru2560/ สืบค้น 17 เมษายน 2665.

[3] สำนักงานเขตลาดกระบัง, “ฝ่ายการศึกษา”, เข้าถึงได้จาก https://webportal.bangkok.go.th/ladkrabang/page/sub/, สืบค้น 8 เมษายน 2664.

[4] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, “สมรรถนะข้าราชการกรุงเทพมหานคร”, เข้าถึงได้จาก http://203.155.220.238/csc/index. php/en/capacity, สืบค้น 5 มีนาคม 2664.

[5] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, “แนวทางการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551”, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2552.

[6] Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. :Determining sample size for research activities", Journal of Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610, 1970.

ACTIS - NCOBA

เอกสารหลังการประชุมวิชาการ

ระดับชาติและนานาชาติ
ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอรประยุกต์และระบบสารสนเทศ

18th International conference in Applied Computer Technology and Information System

#18

Online conference

2022

ACTIS International Conference on Applied Computer Technology and Information Systems

- Information Technology
- Commerce Technology
- Software Engineering
- Computer Systems
- Computer Education & Training
- Computer Hardware and Peripheral
- Digital Media & Technology

NCOBA National Conference on Business Administration

- International Business Administration
- Marketing Management
- Finance
- Economics

21 September 2022

Chandrakasem Rajabhat University ,Bangkok

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้บริการรับชมแอปพลิเคชั่นวิว (Viu) ของประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
ทิพมาศ รัตนพิทักษ์ และวีรวุธ รักเที่ยง 140

การตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าออนไลน์ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
วัฒนชัย ภุมรินทร์ 148

Section 2 : Education **155**

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
กัญภร เอี่ยมพญา, นิวัตต์ น้อยมณี, ภูวนัย สุวรรณธารา และอัศวิน เสนีชัย 157

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
กิตติภัช ทองปอน และกัมปนาท วัชรธนาคม 165

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
วรินทร โชติศรี 171

การพัฒนาชุดการสอนโดยใช้ทักษะปฏิบัติของซิมพ์สัน (Simpson) เรื่องการตัดเย็บเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จังหวัดสตูล
กฤษณี นาคพันธุ์, ประภาศ ปานเจี้ยง และชุติมา ทัศโร 179

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายที่ 38 สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
ศศิธร สิงห์แก้ว และนิวัตต์ น้อยมณี 186

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
วรินทร โชติศรี 192

การบริหารการจัดการเรียนการสอนออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพในช่วงวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19
ณรงค์ศักดิ์ ศรีโรจน์ 200

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

Job Satisfaction of Teachers' Performance in Bangna District under the Bangkok

วรินทร โชติศรี[1]

[1]สังกัดมหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

โทรศัพท์ : 088-6261696, E-mail: ksr.eye456@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 173 คน ได้มาจากการเปิดตารางของ เครจซี่และมอร์แกน แล้วดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่าง ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน รองลงมาด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. ครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This study aimed to 1) study the satisfaction of teachers' performance in schools under Bangna District Office, Bangkok Metropolitan. 2) compare the satisfaction of teachers' performance in schools under the Bangna District Office, Bangkok Metropolitan. Classified by gender, educational level, work experience, and age. The sample group in this research was government teachers of schools under the Bangna District Office, Bangkok Metropolitan, in the academic year 2021, 173 people obtained by opening the table of Craigie and Morgan and then perform stratified random sampling. The instrument used for data collection was a 5-scale rating questionnaire with a reliability of the questionnaires equal to .98. Data were analyzed with frequency, percentage, arithmetic mean,

and standard deviation. Test for differences between samples by t-test and f-test. When the difference is found, the difference was tested individually with Scheffe's Method. Finding:

1. The satisfaction of teachers' performance in schools under Bangna District Office, Bangkok Metropolitan. Overall, it was at a high level and when considering each aspect, it was found that there was a high level of satisfaction in all aspects, in order, the highest average was the responsibility of working, followed by success at work, the nature of the work performed, the aspect of being respected and the least aspect was the advancement in the job position.

2. The results of the comparison of teachers in schools under Bangna District Office Bangkok Metropolitan classify by gender, work experience, and age were different, significantly different at the .05 level.

3. The results of the comparison of teachers in schools under Bangna District Office Bangkok Metropolitan classify by educational level overall and in each aspect were not different.

Keywords : satisfaction, teacher performance

1. บทนำ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงานและต่อองค์กรนั้น ๆ รวมถึงความสุขของผู้ปฏิบัติงาน องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการขาดงานหรือลาออกจากงาน แต่ในทางตรงกันข้ามนั้น หากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมส่งผลดีในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นถ้าหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมจะทำให้องค์กรนั้นทำงานได้บรรลุเป้าหมายและบุคคลในหน่วยงานก็มีความสุขในการปฏิบัติงานและองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ ในปัจจุบันนี้พบปัญหาเกี่ยวกับครูในเรื่อง ครูมีภาระงานมากและหลากหลาย ครูมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ ปัญหาหนี้สินของครู การผลิตครูและการบรรจุครูไม่สัมพันธ์กัน อัตราเข้าออกของครูลูกจ้างชั่วคราวสูงเนื่องจากขาดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ จากการสำรวจพบว่าครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีผลกระทบต่อการเรียนการสอน จึงทำให้ครูไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (ขัตติยาพร สุทโธ, 2555 : 3) ซึ่งสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ก็ประสบปัญหาเหล่านี้เช่นกัน คือ ปัญหาการขาดครูและครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก เนื่องจากอัตราการบรรจุครูและการโอนย้ายครู การลาออก ทำให้หลายโรงเรียนมีปัญหาการขาดครูและครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอกของตน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2564 : 24)

จากสภาพปัญหาต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องนี้ เนื่องจากการสร้างความพึงพอใจให้กับครูเป็นเรื่องที่ผู้นำทุกวงการให้ความสนใจ เพราะหากครูมีความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรมหรือร่วมงานแล้ว ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคคล เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากก็จะค้นคว้าหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะ และความพยายามที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุดสามารถสร้างเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จด้วยปัจจัยหลายประการ ทั้งด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การที่จะทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีผลอย่างมากต่อการวางแนวทางปรับปรุงเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางการพิจารณา ปรับปรุง แก้ไขการบริหารงานและส่งเสริมให้ทุกโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จัดหาวิธีการที่ดีที่สุดมาใช้ในการสร้าง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู บุคลากรทางการศึกษา เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างสูงสุด

1.1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุ

1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จากทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก โดยเลือกปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน
5) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการสร้างความพึงพอใจ

2. เป็นข้อมูลของครู ผู้บริหาร นำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการสร้างความพึงพอใจให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบโครงสร้าง

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

3. ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อทำเป็นนิยาม นิยามศัพท์เฉพาะ และนำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการมาเป็นแนวทางในการสร้างคำถาม

4. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหา แล้วนำฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

5. พัฒนาแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ การหาคุณภาพแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็นค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามความครอบคลุมและความชัดเจนของภาษาหรือดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruency : IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะค่าข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ครู ในสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน โดยไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่าง หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีหา

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Conbach, Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 173 คน

9. รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ขอหนังสือนำจากคณบดีบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการแจกแบบ Google form นำข้อมูลมาวิเคราะห์ จากการรวบรวมข้อมูลพบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 173 คน ได้รับการตอบกลับจำนวน 173 คนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความสมบูรณ์ทั้ง 173 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน

4. นำคะแนนที่ได้จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1. ความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

สถิติอ้างอิง ได้แก่

1. การทดสอบค่า (t-test)
2. วิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)
3. การทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การอภิปรายผล

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแตกต่างกัน ผู้บริหารมีหลักการทำงานตามโครงสร้างการบริหารโรงเรียนแต่ละงาน โดยกำหนดขอบข่ายไว้ของแต่ละงานและแต่ละด้าน กำหนดบทบาทไว้ชัดเจน เช่น ด้านการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย งานนโยบายและแผน งานจัดหารายได้และกองทุนโรงเรียนงานบริหารทรัพย์สินและผลประโยชน์ ผู้บริหารมักกำหนดบทบาทเป็นเพศหญิงซึ่งมีความคล่องตัวในการทำงานสูงกว่าดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างกระบวนทัศน์และสร้างสัมพันธภาพที่ดีเพื่อให้สถานศึกษา

สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร เมฆสุวรรณ (2558 : 65) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรกร มิ่งขวัญ (2559 : 78) ได้ศึกษาการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(n = 173)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ชาย (n = 56)		หญิง (n = 117)		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.21	.65	3.88	.57	3.357*	.001
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.11	.62	3.88	.56	2.421*	.017
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.14	.62	3.91	.60	2.304*	.022
4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	4.19	.59	3.91	.63	2.855*	.005
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.07	.64	3.85	.68	2.029*	.044
รวม	4.15	.55	3.88	.54	2.906*	0.004

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาพที่ 1

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนมีภารกิจต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานพอเพียง ตลอดจนบุคลากรได้รับการพัฒนาในการประชุม อบรม มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงส่งผลให้ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ละไพร โอวาททัศนีย์ (2557 : 67) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรกร มิ่งขวัญ (2559 : 79) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ

(n = 173)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ปริญญาตรี (n = 117)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 56)		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.93	.60	4.11	.63	-1.777	.077
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.93	.60	4.02	.57	-.880	.380
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.96	.62	4.02	.59	-.544	.587
4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	3.94	.65	4.13	.56	-1.820	.070
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.90	.70	3.96	.62	-.525	.601
รวม	3.93	0.57	4.05	0.52	-1.234	.219

ภาพที่ 2

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่ามีความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร เมฆสุวรรณ (2558 : 65) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีรัตน์ บุญมั่น (2559 : 66) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	5.661	2	2.831	7.934	.001*
	Within Groups	60.654	170	.357		
	Total	66.315	172			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	Between Groups	4.224	2	2.112	6.375	.002*
	Within Groups	56.322	170	.331		
	Total	60.546	172			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	Between Groups	2.474	2	1.237	3.335	.038*
	Within Groups	63.063	170	.371		
	Total	65.537	172			
4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	Between Groups	4.065	2	2.032	5.311	.006*
	Within Groups	65.055	170	.383		
	Total	69.119	172			
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	Between Groups	7.077	2	3.538	8.345	.000*
	Within Groups	72.088	170	.424		
	Total	79.165	172			
รวม	Between Groups	4.483	2	2.242	7.615	.001*
	Within Groups	50.040	170	.294		
	Total	54.523	172			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาพที่ 3

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานครมีอายุต่างกัน ได้รับการมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน สำหรับครูที่อายุน้อย ได้ปริมาณงานที่มากกว่า เมื่อพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับครูที่มีอายุมากกว่า ทำให้ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพา รอบครบุรี (2559 : 65) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อการทำงานในโรงเรียนดาราสมุทร อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อการทำงานในโรงเรียนดาราสมุทร อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิตา พรมสีดา (2555 : 98) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	7.691	2	3.846	11.152	.000*
	Within Groups	58.623	170	.345		
	Total	66.315	172			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	Between Groups	4.096	2	2.048	6.168	.003*
	Within Groups	56.449	170	.332		
	Total	60.546	172			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	Between Groups	2.680	2	1.340	3.624	.029*
	Within Groups	62.858	170	.370		
	Total	65.537	172			
4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	Between Groups	2.630	2	1.315	3.362	.037*
	Within Groups	66.490	170	.391		
	Total	69.119	172			
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	Between Groups	6.874	2	3.437	8.082	.000*
	Within Groups	72.291	170	.425		
	Total	79.165	172			
รวม	Between Groups	4.445	2	2.223	7.545	.001*
	Within Groups	50.078	170	.295		
	Total	54.523	172			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาพที่ 4

4. สรุปผลการทดลอง

4.1 สรุปผลการทดลอง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ครูผู้สอนมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน รวมทั้งการได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถ เข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการทำงานที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ มีบรรยากาศการทำงานเป็นแบบกัลยาณมิตร และคิดว่างานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง รวมทั้งมีรายได้ที่เพียงพอกับการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี แข็งแรง (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ

(ศุภพิพัฒน์รังสรรค์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์-รังสรรค์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ หงษ์คำ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีรัตน์ บุญมั่น (2559 : 65) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

4.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และนำมาประยุกต์ใช้พัฒนาการบริหารโรงเรียนต่อไป

2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อการบริหารงาน 4 ฝ่าย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

4. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบการปฏิบัติในภาพรวม เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการปรับปรุงแก้ไขของสถานศึกษาและสำนักงานเขตต่อไป

5. กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จจุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำในการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และให้ความเมตตาสละเวลาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ซึ่งให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์

ดร.กัญกร เอี่ยมพญา อาจารย์ ดร.อัศวิน เสนีชัย ดร.ภูวนัย สุวรรณธารา และอาจารย์ ดร.นิวัตต์ น้อยมณี ที่ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผอ.จุไรรัตน์ ลิลา นางสุปราณี นามนนท์ และนางสาวบุญฑรา คำมะลิ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือวิจัยและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ทำให้เครื่องมือวิจัยมีคุณภาพเหมาะสำหรับใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนผ่องพลอยอนุสรณ์ โรงเรียนเพี้ยนพิน-อนุสรณ์ โรงเรียนวัดบางนาใน (รื่นศยามานนท์) โรงเรียนวัดบางนานอก โรงเรียนรุ่งเรืองอุปถัมภ์ โรงเรียนศรีเอี่ยมอนุสรณ์ และโรงเรียนอำนวยกนกศิริอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร และข้าราชการครูทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการคำเนินการทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอกราบระลึกถึงพระคุณบิดามารดา ผู้มีพระคุณ คุณครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

[1] ขัตติยาพร สุทโธ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1”. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 2555.

[2] พัชรี แข็งแรง, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 2557.

[3] ภัทรกร มิ่งขวัญ, “ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2559.

[4] ภาวิตา พรมสีดา, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, 2555.

[5] ละไพร โอวาททัศนีย์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2557.

[6] สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, “แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569)”, กรุงเทพมหานคร : บริษัท วันไฟน์เดย์ จำกัด, 2564.

[7] สิริพร เมฆสุวรรณ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558.

[8] สุรินทร์ หงส์คำ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557.

[9] สุรีรัตน์ บุญมั่น, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอโขงเจียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2559.

[10] อัมพา รอบครบุรี, “การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนดาราสมุทร อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.

โครงการประชุมวิชาการ
ระดับชาติและระดับนานาชาติ

ACTIS &NCOBA 2023

Online

งานวิจัยเพื่ออนาคต

Futuristic

- The 19th International and National Conference in Applied Computern Technology and Information System
- The International and National Conference on Business Administration 2023-1

The 19th National and International Conference on Applied Computer Technology and Information System

1. Information Technology
2. Commerce Technology
3. Software Engineering
4. Computer Systems
5. Industrial Engineering & Technology
6. Computer Education & Training
7. Computer Hardware and Peripheral
8. Digital Media & Technology

The National and International Conference on Business Administration 2023-1 (NCOBA)

1. International Business Administration
2. Marketing & Management
3. Finance & Accounting
4. Economics
5. Logistics
6. Education

31 March 2023

รหัส	ชื่อบทความ	ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย	หน้า
NATIONAL NCOBA12	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ	สุพัตรา เมืองพวน, นิวัตต์ น้อยมณี	510
NATIONAL NCOBA13	ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร	อำนวย ชราศรี, นิวัตต์ น้อยมณี	521
NATIONAL NCOBA14	คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ	สุรเชษฐ พลายงาม, นิวัตต์ น้อยมณี	527
NATIONAL NCOBA15	ปัจจัยที่มีผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจใน เขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง	ขนิษฐา เจ๊ะมูฮาหมัด, พัทธ์ธีรา จิรอุดมสาโรจน์, พิชญดา มหาสุด	536
NATIONAL NCOBA16	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ SET 100	ยุพิน จิระศักดิ์วิทยา, วฤดดา สังวรกิตติวุฒิ, ฐนิดา บุญยสาร	546
NATIONAL NCOBA17	ศักยภาพการทำงานของนักบัญชียุคดิจิทัลในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร	อนันตญา สกุนตะวิภาต, พัทธ์ธีรา จิรอุดมสาโรจน์, ฤทธิพร ศรีแก้ว	
NATIONAL NCOBA18	สมรรถนะของนักบัญชีในยุคดิจิทัลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของสำนักงานบัญชีดิจิทัล	ภานิตย์ สำเร็จพร, วฤดดา สังวรกิตติวุฒิ, ชัยรัตน์ พรมนาง	555
NATIONAL NCOBA19	อิทธิพลของคณะกรรมการตรวจสอบกับความสามารถในการทำกำไรของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ Set50	อรอนงค์ ศรีโสภณ, พัทธ์ธีรา จิรอุดมสาโรจน์ , จำนรรจ์ หลงกระจ่าง	568
NATIONAL NCOBA20	กลยุทธ์ทางการตลาด 4 E's ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการโรงแรมในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย	บุษยมาศ วงศ์เรียน, ธนกฤต วงศ์มหาเศรษฐ์	581
NATIONAL NCOBA21	ประสิทธิภาพของการดำเนินนโยบายการเงินของธนาคารแห่ง สปป.ลาว ผ่านช่องทางการส่งผ่านของอัตราดอกเบี้ย	พอนสะไหม สีหาลาด	590
NATIONAL NCOBA22	การกำหนดแนวคิดผลิตภัณฑ์เพื่อส่งเสริมการรับรู้คุณค่าผลิตภัณฑ์ทดแทนมื้ออาหาร ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ศศิวิมล จันทรทรัพย์	600

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

TEACHERS' OPINIONS ON THE ADMINISTRATION ACCORDING TO THE GOOD GOVERNANCE OF THE ADMINISTRATORS OF THE EXTRA-LARGE SCHOOL, IN BANG PHLI DISTRICT UNDER THE SAMUT PRAKAN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

สุพัตรา เมืองพวน[1] และ นิวัตต์ น้อยมณี[2]

[1,2]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
E-mail : supattra245525@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (2) เพื่อเปรียบเทียบคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การสอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 126 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ครูที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา,ขนาดใหญ่พิเศษ,พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

Abstract

The objectives of this research were (1) study the teachers' opinions on the administration according to the good governance of the administrators of the extra-large educational institutions in Bang Phli District Under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office. (2) compare the teachers' opinions on the administration according to the good governance of the extra-large educational institutions. in Bang

Phli District Under the Samut Prakan Secondary Education Service Area Office Classified by gender, educational background, age and teaching experience. The sample group was teachers of Ratchawinit Bangkaew School. Samut Prakan Province, 126 people. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. T test and one-way variance analysis.

The research results found that 1. The teachers' opinions towards the administration according to the good governance of the administrators of large special education institutions in Bang Phli District Under the Samut Prakan Secondary Education Service Area Office Overall, it's at a high level. When considering each aspect, it was found that All aspects are at a very high level. 2. Teachers of different sexes, ages and teaching experience. There are opinions on the administration according to the good governance of the administrators of large special education institutions. in Bang Phli District Under the Samut Prakan Secondary Education Service Area Office Overall, the difference was statistically significant at the .05 level. 3.Teachers with different educational backgrounds There are opinions on the administration according to the good governance of the administrators of large special education institutions. in Bang Phli District Under the Samut Prakan Secondary Education Service Area Office When considering the overall and each aspect, it was found that differed not statistically.

Keywords: Administration according to the good governance, Administrators, large special, Samut Prakan Secondary Education Service Area Office

1. บทนำ

ธรรมาภิบาลเป็นมิติของกระบวนทัศน์ใหม่ การบริหารงานภาครัฐที่เน้นบทบาทของผู้บริหารงานภาครัฐในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการที่มีคุณภาพสูงตามที่ประชาชนต้องการการสนับสนุนให้เกิดความเป็นอิสระ ในการบริหารงานแต่ละระดับมากขึ้น ธรรมาภิบาลถือเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานและการปกครองเดิมคิดกันว่าภาครัฐเท่านั้นที่เป็นผู้ดูแลกิจการบ้านเมือง แต่ปัจจุบันแนวคิดของภาครัฐได้ปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้นำมาให้ภาคอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลกิจการบ้านเมืองที่ดี การปฏิรูประบบการให้บริการของภาครัฐเพื่อให้บริการตอบสนองความพึงพอใจของประชาชนให้ได้มากขึ้น รวมทั้งเพื่อให้กระบวนการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เกิดผลอย่างจริงจัง รัฐบาลได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้นเพื่อให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือไปปฏิบัติ ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และต่อมาได้ตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 จำแนกธรรมาภิบาลเป็น 6 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกได้รับการตอบสนองตามความต้องการรวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งในปัจจุบันนโยบายของภาครัฐให้ความสำคัญกับการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบภาครัฐอย่างจริงจัง ยึดหลักความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาลโดยเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ให้แก่ข้าราชการ

และเจ้าหน้าที่รัฐ และพัฒนาความโปร่งใส ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ความเสมอภาคเท่าเทียมกันและความถูกต้องชอบ (ศูนย์พัฒนา ส่งเสริม ประสานงานกิจการนักเรียน นักศึกษาและกิจการพิเศษ, 2559 : 45) ซึ่งต้องใช้หลักธรรมาภิบาล จึงจะทำให้บรรลุเป้าหมาย

การพัฒนาด้านการศึกษาของประเทศต่าง ๆ ที่ผ่านมาทำให้เกิดการเรียนรู้ในโลกที่ไร้พรมแดนเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจการเมือง สังคม การศึกษา และวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยมีความตื่นตัวและสนใจในเรื่องหลักธรรมาภิบาลอย่างมาก โดยเฉพาะภายหลังจากการบังคับใช้รัฐธรรมนูญ ปี พ.ศ. 2560 มีส่วนทำให้ข้าราชการมีความสนใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลมากยิ่งขึ้น เป็นที่เชื่อกันว่าถ้าหากประเทศไทยมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานภาคราชการ เอกชน และประชาชนแล้วจะทำให้ประเทศมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี และเกิดความเป็นธรรมในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองมากที่สุด (ซารีล่า ลาหมีด, 2559 : 2) โรงเรียนในฐานะองค์การของรัฐและเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่เล็กที่สุด แต่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แนวทางหนึ่งที่ควรนำมาถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา คือ การใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นตัวจักรที่สำคัญของการบริหารจัดการศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จ ดังนั้นภาระหน้าที่อันสำคัญ คือ การบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ เป็นธรรม โปร่งใส เป็นแบบอย่างที่ดี จะส่งผลให้ได้รับความศรัทธาน่าเชื่อถือจากครูนักเรียน ผู้ปกครอง และคนในชุมชน (มยุรี แสนสุข, 2559 : 2)

การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในสถานศึกษาการที่จะนำหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลมาใช้มากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารแต่ละคนซึ่งมีไม่เท่ากัน และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการนำองค์กรทางการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับเชื่อถือและไว้วางใจจากสังคม ผู้ปกครองและผู้เรียน จึงต้องตระหนักในการบริหารให้เกิดความโปร่งใสและมีความรับผิดชอบทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความเชื่อถือในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการดำเนินงานทุกอย่างให้สำเร็จ ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุก ๆ ฝ่าย การบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลปรากฏในหลักการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ให้สามารถตัดสินใจดำเนินได้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุด การมีหลักธรรมาภิบาล ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหาร เพราะจะต้องทำเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดความศรัทธาและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา ดังคำกล่าวที่ว่า “แบบอย่างที่ดีย่อมอยู่เหนือคำสอนอื่นใด” มีความยุติธรรม การบริหารงานด้วยความเสมอภาค เป็นกลาง และยุติธรรมกับทุกคน ซึ่งทำให้ลดความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้ มีความมุ่งมั่น ขยันอดทน และเป็นคนสู้งาน บุคลากรฯ จะเห็นการทำงานและจะนำไปเป็นแบบอย่าง โดยยึดหลักว่าสอน ให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น มีความรับผิดชอบสูง ความรับผิดชอบ เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง เพราะความรับผิดชอบทำให้งานประสบความสำเร็จ แม้ในบางครั้งงานที่สำคัญของสถานศึกษาเกิดความผิดพลาด ในฐานะผู้บริหารจำเป็นต้องยอมรับและรับผิดชอบโดยไม่โยนความผิดไปให้ผู้อื่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

จากที่กล่าวมา ผู้ศึกษามีความสนใจเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบกับผู้วิจัยเป็นครูในโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว และเป็นผู้ใกล้ชิดกับประเด็นปัญหาดังที่ได้กล่าวอ้างข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาว่า ผู้บริหารได้นำหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษามากน้อยเพียงใด ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์กรต่อไป โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยดังกล่าวนี้จะนำมาประโยชน์มาสู่สถานศึกษาในกลุ่มผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. เพื่อเปรียบเทียบคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และ ประสบการณ์การสอน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษา หลักธรรมาภิบาล ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักนิติธรรม
2. ด้านหลักคุณธรรม
3. ด้านหลักความโปร่งใส
4. ด้านหลักความมีส่วนร่วม
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ
6. ด้านหลักความคุ้มค่า

4. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ รวมทั้งสิ้น 448 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลาก 1 ใน 3 โรงเรียน โดยใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการเปิดตารางเครซี่และมอร์แกน (ประสพชัย พสุนนท์, 2557 : 112 – 119) ได้จำนวน 126 คน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

5. สมมติฐานของการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกัน

2. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกัน

3. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมา ภิบาลของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกัน

6. สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านหลักคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักความมีส่วนร่วม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือด้านหลักนิติธรรม

2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักความมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักความมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมา ภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

7. การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง คิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการบริหารงานที่เน้นความเป็นธรรมให้กับทุกคน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานแต่ละด้านตามความเหมาะสม มีอิสระในการบริหารจัดการที่มีการติดตาม รายงานผลการดำเนินงานที่เป็นปัจจุบัน โดยครอบคลุมหลักธรรมาภิบาล

ที่ยึดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 อีกทั้งรัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้การบริการประชาชนมีความพึงพอใจในการบริหารภาครัฐมากขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ดังกล่าว สำนักนายกรัฐมนตรีจึงออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เพื่อให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ การบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิจัย กมลพรรณ พึ่งด้วง (2560 : 169) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา กาบสุวรรณ (2561 : 96) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครูสังกัดโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครูอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานในทุกด้านของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเป็นธรรม ถูกต้องตามกฎระเบียบของทางราชการ มีการมอบหมายงานให้ตามความรู้ความสามารถ มีการปกครองที่มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา พิจารณาตัดสินใจเรื่องต่างๆ โดยยึดระเบียบกฎหมาย สนับสนุน ส่งเสริม และยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ตักเตือน หรือลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรานันท์ เป็ดแก้ว (2561 : 54 – 55) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สรุปผลได้ว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงกฎหมายกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559 : 125) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง

ที่ดี บริหารอย่างตรงไปตรงมามีความชัดเจนตรวจสอบได้ จัดกิจกรรมส่งเสริมความมีคุณธรรม สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยใช้หลักธรรมในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ให้หลักพรหมวิหาร 4 ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีความอดทนอดกลั้น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ดูแลเอาใจใส่ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา กาบสุวรรณ (2561 : 97) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครูสังกัดโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักคุณธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระยุทธ เด่นดวง (2561 : 84) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.3 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หลักความโปร่งใสของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารงานทุกฝ่ายด้วยความชัดเจนโปร่งใส มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้องเป็นปัจจุบันตรงกับความเป็นจริง ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษามีส่วนร่วมรับรู้การบริหารงานด้านต่างๆ จัดทำรายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีเสนอผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรานันท์ เป็ดแก้ว (2561 : 54 – 55) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สรุปผลได้ว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาและชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา กาบสุวรรณ (2561 : 98) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครูสังกัดโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หลักความมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญของสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขตา แดงสุวรรณ์ (2558 : 83) ได้ศึกษา การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา กาบสุวรรณ (2561 : 98) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครูสังกัดโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา หลักความมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ความคิดเห็นของครูผู้ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หลักความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการเรียนการสอนการประเมินผลการเรียน การนิเทศกำกับและติดตามการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เกิดผลต่อนโยบายของทางราชการ จัดให้มีการดำเนินการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง ตามรายงานผลการตรวจสอบอย่างจริงจัง ยอมรับผลที่เกิดจากการตัดสินใจและการกระทำทั้งผลดีและผลเสีย สามารถอธิบายเหตุผลในการกระทำนั้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา กาบสุวรรณ (2561 : 98) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครูสังกัดโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา หลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระยุทธ เด่นดวง (2561 : 86) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า หลักความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.6 ความคิดเห็นของครูผู้ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หลักความคุ้มค่า ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการเรียนการสอนและการใช้จ่ายด้วยความคุ้มค่าได้ประโยชน์สูงสุด ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ ตลอดจนระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาสนับสนุนและใช้อย่างประหยัดคุ้มค่า ส่งเสริมให้นำวัสดุที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่หรือดัดแปลงให้เกิดผลผลิตใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา กาบสุวรรณ (2561 : 100) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครูสังกัดโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา หลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระยุทธ เด่นดวง (2561 : 87) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า หลักความคุ้มค่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขอ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักความมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น ภาครัฐได้มีการปฏิรูปการบริหารจัดการแนวใหม่ มุ่งเน้นผลงาน การทำงานของบุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในเรื่องเพศ ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้แสดงออกทางการด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถและการทำงานออกมาเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับวิจัยของ ดารินทร์ สงมะเริง (2559 : 96) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมา ภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น ครูในโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระบวนการทำงาน การประชุมการทำงาน ระหว่างการปฏิบัติงานรวมไปถึงการทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงาน และตระหนักถึงความสำเร็จของงานและโรงเรียนที่เรามีการรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับการทำงานและประสบการณ์ของสมาชิกในโรงเรียน คือ ครูต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ พูดคุย และแสดงความคิดเห็นต่างๆ ในการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไปในแนวทิศทางที่ดีและเป็นแนวทางเดียวกัน มีการอาศัยบุคลากรที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีการวางแผนการปฏิบัติงานให้ครอบทุกด้านของโรงเรียน ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วนิดา กาบสุวรรณ (2561 : 102) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครู สังกัดโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 4 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และดำเนินการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบ และผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ กำหนดผู้รับผิดชอบงานอย่างชัดเจน มอบหมายงานแก่ครูเหมาะสมกับภาระงานของโรงเรียน มีการบริหารงานที่เป็นระบบมีการกระจายงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของดารินทร์ สงมะเริง (2559 : 97) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และ ด้านหลักความคุ้มค่า มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น ผู้ที่มีประสบการณ์มากจะมีความรู้ความเข้าใจมีความพร้อมมากกว่า และมีความรับผิดชอบสูงในการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาได้มาก จึงทำให้การมีส่วนร่วมในเรื่องดังกล่าวแตกต่างกันอีกทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มาก จะมีการทำงานร่วมกับบุคคล ชุมชน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชนมามาก มีส่วนร่วม

ปฏิบัติตามหน้าที่จนเกิดความคุ้มเคยและเข้าใจการบริหารงานสถานศึกษาเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของธีระยุทธ เด่นดวง (2561 : 88) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีผลการเปรียบเทียบวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารโรงเรียนโดยการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ อำไพ (2561 : 73) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05.

8. ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้งานวิจัยความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แพร่หลายออกไป และเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้สนใจในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารงานในสถานศึกษา

2. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้หลักคุณธรรม ที่ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา

3. ควรศึกษา เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

[1] กมลพรรณ พึ่งด้วง. “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560.

[2] จีรานันท์ เป็ดแก้ว. “ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 2563.

[3] ซารีล่า ลาหมีด. “การบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2559.

[4] ดารินทร์ สงมะเริง. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.

[5] ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ. “การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2559.

[6] ธีระยุทธ เด่นดวง. “หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561.

[7] มยุรี แสนสุข. “การบริหารงานวิชาการสู่เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติกลุ่มโรงเรียนปงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2559.

[8] วนิดา กาบสุวรรณ. “การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2561.

[9] วราภรณ์ อำไพ. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561.

[10] ศูนย์พัฒนา ส่งเสริม ประสานงานกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ. “คู่มือการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก: http://pdo.vec.go.th, 25 มกราคม 2565.

[11] สุขตา แดงสุวรรณ์. “การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2558.

[12] สำนักงาน ก.พ.ร. หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2555.

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร

THE SATISFACTION OF TEACHER ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL UNDER BANGNA DISTRICT BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

อำนวย ชราศรี[1] และ นิวัตต์ น้อยมณี[2]
[1,2]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
E-mail: Peenuay0411@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ตรวจสอบเครื่องมือโดยหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน และหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าที่ระดับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างด้วย การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่าง ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ผลการวิจัยพบว่า 1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขต บางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน รองลงมา คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวางแผนงานวิชาการ และด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในอันดับสุดท้าย 2. ครูที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจของครู, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

The purposes of this research were 1) to study of Teacher's satisfaction academic administration of schools under Bangna District, Bangkok Metropolitan Administration, 2) to compare of teacher's satisfaction academic administration of schools under Bangna District, Bangkok Metropolitan Administration by sex, age, education, and work experiences. The sample used in this study was 175 of teacher's Bangna District, Bangkok Metropolitan Administration. The instruments used in this study was a five – level rating scale questionnaire with the reliability of .98. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test, F-test and One

Way Analysis of Variance with Chef's Method. The results were as follow 1. The study of Teacher's satisfaction academic administration of schools under Bangna District, Bangkok Metropolitan Administration was found at high level. When Considering each aspect, the result obtained at a high level. The Evaluation, measurement was rated the highest rank, then followed by relationship with teaching and learning activities, Quality Assurance Education Instructions, Educational Curriculum Development, Academic planning and lowest mean was Education supervision. 2. The comparison about teacher's satisfaction academic administration of schools under Bangna District, Bangkok Metropolitan Administration classified by sex, age, education, and work experiences was found had statistically significant difference at .05 level in all aspects

Keywords: The satisfaction of teachers, The academic administration of schools

1. บทนำ

การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน เป็นการดำเนินงานผสมผสานทรัพยากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ทุกด้านให้แก่นักเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ให้นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ มีทักษะชีวิต มีคุณธรรม มีความขยันหมั่นเพียร มีความรู้และทักษะตามศักยภาพ เป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตย และดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข โดยการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนที่สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้จำแนกขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนออกเป็น 9 ด้าน คือ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 3) การบริหารจัดการเรียนรู้ 4) การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน 5) การวัดผลประเมินผลการเรียน 6) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 8) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ 9) การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ ดังนั้น การบริหารวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2554 : 32 – 33)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและจัดระบบการศึกษาให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งการบริหารวิชาการในสถานศึกษาผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษาชาติ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ปัจจุบันผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ มีเพียงกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร 2564 : 54) จากผลการทดสอบดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องร่วมมือกันพัฒนาและบริหารจัดการงานด้านวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน โดยที่ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการ

ดังนั้น การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจึงจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการ จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนได้นำผลการศึกษาครั้งนี้ ไปเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาต่อไป

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษานี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพัฒนา ปรับปรุง และวางแผนงานด้านการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขต บางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

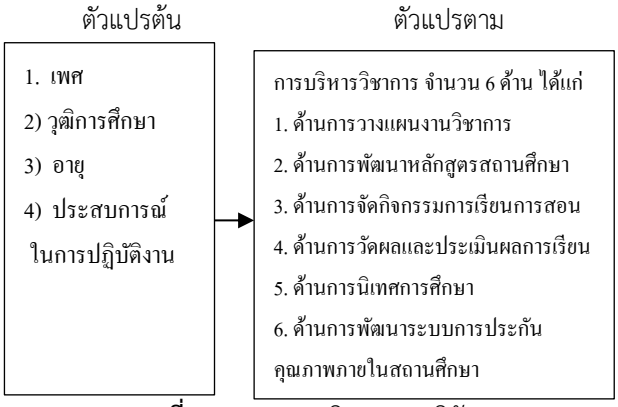
1. ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนา หรือส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้มีคุณภาพ

2. หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้าวัดผลและประเมินผลนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

5. กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 : กรอบแนวคิดของการวิจัย

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 การกำหนดประชากรและวิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 313 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2564 ได้แก่ 1)โรงเรียนโรงเรียนวัดบางนาใน (รื่นศยามานนท์) 2)โรงเรียนวัดบางนานอก 3)โรงเรียนรุ่งเรืองอุปถัมภ์ 4)โรงเรียนอำนวยกนกศิริอนุสรณ์ 5)โรงเรียนผ่องพลอยอนุสรณ์ 6)โรงเรียนศรีเอี่ยมอนุสรณ์ และ7)โรงเรียนเพี้ยนพิน อนุสรณ์ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน จากนั้นใช้การสุ่มโดยวิธีการแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยกำหนดสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แล้วสุ่มอย่างง่ายดังตารางการกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608)

7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการแปลความหมาย

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบค่าที (t- test) จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หาความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

8. สรุปผลการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขต บางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า ความ พึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม จำแนกตามอายุ ระหว่าง 30 – 40 ปี และ อายุน้อยกว่า 30 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามอายุมากกว่า 40 ปี และ อายุน้อยกว่า 30 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. การอภิปรายผล

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขต บางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ผลสรุปดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ ทองทิพย์ (2563 : 86) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ของโรงเรียนในเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การ

บริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ของโรงเรียนในเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งเรือง ไตรณรงค์ (2562 : 94) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตลาดพร้าว ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตลาดพร้าว จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ ศิลาวิหก (2563 : 98) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหลังสวน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหลังสวน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ ศิลาวิหก (2563 : 99) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหลังสวน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหลังสวน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจจากของผู้ปกครองประชากรกลุ่มอื่น ๆ เช่น ผู้ปกครอง นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาต่อไป

4. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษากับการบริหารงานวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

[1] จารุวรรณ ศิลาวิหก. (2563). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหลังสวน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2. วิทยาลัยครูสุริยเทพ, มหาวิทยาลัยรังสิต.

[2] ธัญญารัตน์ ทองทิพย์. (2563). การบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ของโรงเรียนเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

[3] รุ่งเรือง ไตรณรงค์. (2562). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงาน

เขตลาดพร้าว. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

[4] สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2554). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

[5] สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร. (2564). การจัดการศึกษา สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 มิถุนายน 2565.

[6] Kriejcic, R.V.& Morgan. (1970). D.W. Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Phychological Measurrement.

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

THE CREATIVE AND PRODUCTIVE LEADERSHIP CHARACTERISTICS OF EXTRA-LARGE SCHOOLS ADMINISTRATORS BANGPLEE DISTRICT THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAMUTPRAKAN

สุรเชษฐ พลายงาม[1] และ นิวัตต์ น้อยมณี[2]

[1,2]สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
E-mail: pomzomneverdie5@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และผลิตภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และ ผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2565 ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 113 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่น .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ , ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

Abstract

The objectives of this research were to 1) to study the level of the creative and productive leadership characteristics of extra-large schools administrators Bangplee District the secondary educational service area office Samutprakan, and 2) to compare the creative and productive leadership characteristics of extra-large schools administrators Bangplee District the secondary educational service area Samutprakan. The sample size was classified by gender , education level, age and working experience. The sample group used in this research was 113 teachers in extra-large schools administrators Bangplee District the secondary

educational service area Samutprakan, academic year 2022. The sample group was acquired by a stratified sampling. The samples size was using Krejcie & Morgan's table and Simple random sampling. The tool of the research used to collect data was the 5 rating-scale questionnaire with The reliability of 0.98. The descriptive statistics used to analyze the data were comprised of percentage, mean, standard deviation. The Statistics was t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) and tested the differences between groups by Sheffe's Method. The research were found as follows. 1.The level of the creative and productive leadership characteristics of extra-large schools administrators Bangplee District the secondary educational service area office Samutprakan as a whole aspects were at the high level. 2. Comparison of the creative and productive leadership characteristics of extra-large schools administrators Bangplee District the secondary educational service area office Samutprakan. The sample size was classified by gender and by working experience as a whole and each individual aspect were significantly different at the statistical level of .05

Keywords: The Creative and Productive Leadership Characteristics Schools Administrators, Extralage schools

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาเอาไว้ในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง มีความสุข และมาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษา ส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และของประเทศชาติรวมทั้งส่งเสริมศาสนาศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งพาตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง [1] ซึ่งจากการศึกษาและวิเคราะห์ความมุ่งหมายของการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมเห็นได้ว่า บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องมีการพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับยุคสมัย และมีความคิดที่เป็นสากลโดยอยู่บนพื้นฐานแห่งความคิดที่สร้างสรรค์ ตลอดจนแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 [2] กำหนดไว้ว่า การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องเตรียมกำลังคน ให้มีสมรรถนะเพื่อสร้างผลิตภาพที่สูงขึ้น การจัดการศึกษาจึงต้องวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีทักษะและสมรรถนะสูง โดยปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้บูรณาการกับการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเตรียมคนให้พร้อมต่อการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ จึงเป็นแนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะนำพา องค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย โดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหารสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรม และผลงานนั้นเป็นผลงานที่สร้างสรรค์ เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และ ผลิตภาพก็จะสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และผลิตภาพ อันจะส่งผลให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งผลิตภาพ

ที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลผลิต โดยครูใช้เทคนิคใหม่ๆในการสอน พัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมด้านเทคโนโลยี บูรณาการทักษะสังคม ทักษะชีวิต เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างเพื่อไปสร้างผลงาน รวมถึงมีทักษะในศตวรรษที่ 21 สามารถปรับบทบาททุกส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกสถานศึกษา ให้สนับสนุนการศึกษาเชิงผลิตภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้เรียน สำหรับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และปรับเปลี่ยนสังคมบริโภคนิยมเป็นสังคมผลผลิตนิยม ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาไทยอย่างทันท่วงที ตอบโจทย์การพัฒนาเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม [3]

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในโรงเรียนจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม ผู้บริหารต้องมีความชำนาญการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ [4] นอกจากนี้ เจมส และคอนเนอรี่ [5] ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียนซึ่งมีหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สนับสนุนให้มีการจัดทำหลักสูตร กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน สนับสนุนผู้ปกครองหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงได้มีบทบาทสำคัญต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาโดยจะเกี่ยวข้องกับเจตคติ ค่านิยมและแรงจูงใจของกลุ่ม โดยเฉพาะบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผสมผสานและโน้มน้าวทัศนะของผู้อื่นให้สอดคล้องกับของตน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจปรัชญา เป้าหมาย และความสนใจของผู้บริหารเองในการจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา และในขณะเดียวกัน ก็จะต้องเอาใจใส่และให้ความสนใจกับทัศนะและความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา [6]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ [7] เป็นหน่วยงาน ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม [1] เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบไปด้วยโรงเรียนจำนวน 25 โรง ในจำนวนดังกล่าวมี 11โรงที่เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบไปด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 3 โรง ซึ่งจากการศึกษาและวิเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเองของโรงเรียนพูลเจริญวิทยาคม [8] พบว่า สถานศึกษายังต้องปรับปรุงเรื่องการพัฒนานักเรียน ให้มีทักษะการคิด และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และจากรายงานผลการประเมินตนเองของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว [9] พบว่าปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา คือการวางนโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษายังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญกับสภาวการณ์ในโลกปัจจุบัน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อนำองค์ความรู้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอ บางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน

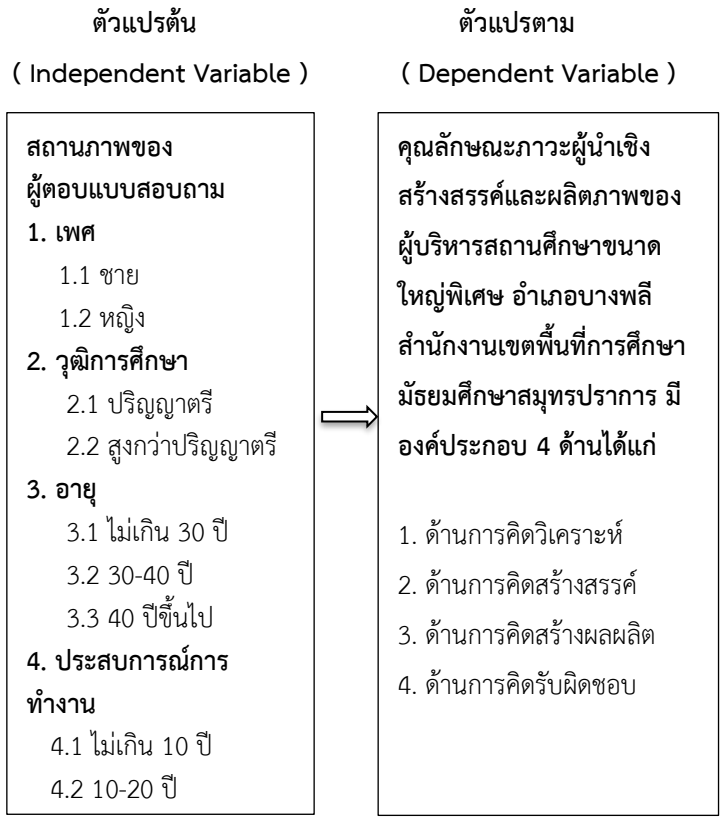
3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 ทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ

3.2 นำข้อมูลที่ค้นพบไปวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาด ใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และผลิตภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ จาก CCPR Model ตามแนวคิดของไพฑูรย์ สินลารัตน์ [10] ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้านดังนี้



ภาพที่ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2565

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

5.2.1 ทำการสุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลาก 1 จาก 3 โรงเรียน ได้โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว มีจำนวนครู 158 คน จากนั้น ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน [11] ได้จำนวน 113 คน

5.2.2 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

6. สมมติฐานของการวิจัย

6.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกัน

6.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกัน

6.3 ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกัน

6.4 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกัน

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

7.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD.)

7.2 สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics)

7.2.1 การทดสอบค่าที (t-test)

7.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Mothod)

8. สรุปผลการวิจัย

8.1 ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกคือ ด้านการคิดรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านการคิดวิเคราะห์ และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือ ด้านการคิดสร้างผลผลิต

8.2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอ บางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการพบว่า

8.2.1 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8.2.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8.2.3 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8.2.4 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. อภิปรายผลการวิจัย

9.1 จากการศึกษา เรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความใฝ่รู้ฝึกฝนตนเองให้มีประสบการณ์ในด้านต่างๆ รวมถึงมีความสามารถในการแสวงหาความรู้และการแสดงออกทางความคิดในสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์อีกทั้งยังมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ ซึ่งสอดคล้องกับสเตซีย์ [12] ได้ทำการศึกษา ความเป็นผู้นำของโรงเรียน ได้ส่งเสริมหรือจำกัดการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของผู้เรียนหรือไม่ พบว่า ทัศนคติและการกระทำของผู้นำของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครู สอดคล้องกับไพฑูรย์ สินลารัตน์ [10] ได้กล่าวว่าในการที่จะเน้นให้การศึกษา มีบทบาทและแนวทางในการสร้างสรรค์ผู้เรียน ให้มีความคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีผลงาน และมีความรับผิดชอบได้นั้น การบริหารจัดการควรมีลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายคือ การจัดสถาบันการศึกษาให้มีลักษณะเป็นองค์กรสร้างสรรค์และผลิตภาพ โดยผู้บริหารจะต้องมีเป้าหมายเพื่อสร้างผลงานใหม่ๆขึ้นบริการ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจวัฒนธรรมและบุคคลขององค์กรอย่างดี ผู้บริหารต้องมีจิตสร้างสรรค์และผลิตภาพ กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีลักษณะนี้ด้วยพร้อมกันไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชสกล จึงประวัติ [13] ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพภายใต้การขับเคลื่อนการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตการศึกษา 5 สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเขตการศึกษา 5 สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลเนตร มียอด [14] ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

9.2 จากการเปรียบเทียบ คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และผลิตภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

9.2.1 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจาก ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ที่อยู่บนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง จึงส่งผลให้ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีมุมมอง ทัศนคติ ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงศ์ กุลวุฒิชัยมงคล [15] ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9.2.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงาน การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา ที่มุ่งพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรมศึกษาดูงานพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นผลทำให้ได้รับการพัฒนาตนเองทั้งในภาพรวมด้านมุมมองการคิดแก้ปัญหา การจัดการสถานศึกษา การนำวิธีการใหม่ ๆ ความสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดใหม่ ๆ ค้นคว้าหาความรู้ เจตคติ ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และบุคลิกภาพ มากกว่ามุมมองในเรื่องระดับวุฒิการศึกษาของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของธงชาติ ภู่สุวรรณ [16] ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

9.2.3 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการมีการรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน และให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เมื่อมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือโดยไม่ใช้อายุของครู มาเป็นข้อจำกัดในการแสดงความคิดเห็น แต่คำนึงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย ศรีทอง [17] ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านอายุ มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

9.2.4 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ย่อมมีความคิด มุมมอง และทัศนคติต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน10 ปี จะมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน10-20 ปี ซึ่งคนในวัยนี้เป็นวัยที่มีความอาวุโสในการปฏิบัติงานสูง อาจมีความยึดติดในวัฒนธรรมองค์กรแบบเก่าการยอมรับความเปลี่ยนแปลง และเปิดรับความคิดสร้างสรรค์ของคนในยุคสมัยใหม่จึงเป็นไปได้ยากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะนิยมดำรงสภาพที่เป็นอยู่เดิม มากกว่าการเปิดรับสิ่งใหม่ๆ จึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราวัฒน์ สว่างกลับ [18] ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร

สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. ข้อเสนอแนะ

10.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพในโอกาสต่อไป

10.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

10.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

เอกสารอ้างอิง

[1] กระทรวงศึกษาธิการ, “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562” ,กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์คุรุสภา, 2563.

[2] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, “แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579” ,กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟิก, 2560.

[3] ละเอียด เอี่ยมศรี, “การศึกษาเชิงผลิตภาพ Productive education : การเรียนการสอนเพื่อสร้างผลผลิต และนวัตกรรม” ,กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2564.

[4] จันจิรา น้ำขาว, “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ” ,วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562.

[5] ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง, “ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ”,วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษา มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.

[6] สุนทร โคตรบรรเทา, “ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง)”, กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, 2560.

[7] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เข้าถึงได้จาก http://203.154.158.12/website/?page_id=14 สืบค้น พฤษภาคม 2565.

[8] โรงเรียนพูลเจริญวิทยาคม, “รายงานผลการประเมินตนเอง ของสถานศึกษา” ,เอกสารสำนักงาน, 2563.

[9] โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว, “รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา” ,เอกสารสำนักงาน, 2563.

[10] ไพฑูรย์ สินลารัตน์, “ความเป็นผู้นำทางการศึกษา”, พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2561.

[11] Krejcie, R.V. & Morgan, D.W, “ Determining Sample Size for Research Activities. Journal of Education and Psy Cho logical Measurement” , n.p, 1970.

[12] Stacey, L. S. “ How School Leadership Fosters or Constrains the Development of a Creative Learning Culture” ,Doctoral Dissertation (Education), Philadelphia, Drexel University, 2018.

[13] เดชสกล จึงประวัติ, “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพภายใต้การขับเคลื่อนการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตการศึกษา 5 สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.” , วารสารวิทยาลัยแสงธรรม.10 (มกราคม-มิถุนายน 2561) : 158-176.

[14] กมลเนตร มียอด, “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2” ,วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.8 (กรกฎาคม-กันยายน 2563) : 158-167

[15] ณัฐพงศ์ กุลวุฒิชัยมงคล, “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4” ,สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2560.

[16] ธงชาติ ภู่สุวรรณ, “ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1.”, วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง , 2560.

[17] ฉัตรชัย ศรีทอง, “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1” , วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น.8 (กุมภาพันธ์ 2565) : 49-59.

[18] จีราวัฒน์ สว่างกลับ, “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร” , การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2560.

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 13

Proceedings of the 13 th BENJAMITRA Network National & International Conference



อนาคตภาพวิชาชีพทางการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล
The Future of Thai Educational Professions in the Digital Age

เล่มที่ 2
กลุ่ม มนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ นิติศาสตร์ การศึกษา และบริหารธุรกิจ

วันพฤหัสบดีที่ 25 พฤษภาคม 2566

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้า ในเขตบางนา กรุงเทพมหานคร	สุวรรณา หอมเลิศ[1], ณัฐกาญจน์ สุวรรณธารา[2]	369
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อหุ่นยนต์บริการ บริษัทผลิตหุ่นยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ	นิภาพร พรกิจสิริ[1], ณัฐกาญจน์ สุวรรณธารา[2]	407
ผลกระทบต่อการปรับตัวของแรงงานนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของรคโควิด-19 จังหวัดสมุทรปราการ	พัชรี ตรีศักดิ์[1], ณัฐกาญจน์ สุวรรณธารา[2]	442
พฤติกรรมผู้ใช้บริการประกันภัยรถยนต์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ในกรุงเทพมหานคร	กาญจนา ปรางทอง[1], ณัฐกาญจน์ สุวรรณธารา[2]	465
ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการนำบุตรหลานศึกษาต่อที่ โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร	กษิรา มณีรัตน์[1], ณัฐกาญจน์ สุวรรณธารา[2]	481
ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประสมทางการตลาดของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้า บีทีเอส สายสีเขียว (สุขุมวิท) ในกรุงเทพมหานคร	สุพัทตรา สุขเพิ่ม[1], ณัฐกาญจน์ สุวรรณธารา[2]	506
ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกระจายสินค้า ในประเทศไทย	กฤษฎา พานทอง[1], ณัฐกาญจน์ สุวรรณธารา[2]	528
ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อกล้องติดรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ	กฤษณะ มุ่งสะกลาง[1], ณัฐกาญจน์ สุวรรณธารา[2]	544
ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร	ทศวรรษ ธรรมลา[1], ณัฐกาญจน์ สุวรรณธารา[2]	569
ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการใช้แอปพลิเคชันเรียกรถจักรยานยนต์รับจ้างสาธารณะของผู้ใช้บริการกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดสมุทรปราการ	พุฒิพงศ์ บุตรน้อย[1], ณัฐกาญจน์ สุวรรณธารา[2]	593
ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1	ยุพา จันทร์ภิรมย์ [1], นิวัตต์ น้อยมณี[2]	625

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

TEACHER'S SATISFACTION WITH ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL DIRECTORS IN BANG NAM PRIAO GROUP 4 UNDER THE OFFICE OF CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

ยุพา จันทร์ภิรมย์ [1], นิวัตต์ น้อยมณี[2]

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
yupajan008@gmail.com[1]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 136 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเปรียบเทียบขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามรายโรงเรียนแล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าทีและการวิเคราะห์ค่าเอฟ หากพบความแตกต่างเปรียบเทียบพหุคุณด้วยวิธีการของเชฟเฟ่

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาและด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีเพศ อายุและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำหลัก: **ความพึงพอใจของครู, การบริหารวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา**

ABSTRACT

The purpose of this research were (1) study the level of Teacher's satisfaction with academic administration of school directors in Bang Nam Priao Group 4 under the office of Chachoengsao primary educational service area 1 (2) compare classified by gender, education level, age and work experience of Teacher's satisfaction with academic administration of school directors in Bang Nam Priao School Group 4 under the office of Chachoengsao primary 1. The samples used in this research were: Teacher, Bang Nam Priao School Group 4 under the office of Chachoengsao primary 1, 136 people. The sample size was determined using the Krejcie & Morgan sample comparison table. Then using stratified sampling. Compare the proportion of the sample each school then uses a simple random sampling. The instrument used in this research was a 5 level questionnaire rating scale, 1 copy Reliability is 0.99 Statistics used are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and pair difference test by Scheffe's method. The research found that 1) The results of the study of the Teacher's satisfaction with academic administration of school directors in Bang Nam Priao Group 4 under the office of Chachoengsao primary educational service area 1 overall and side at a high level When considering each side, it was found that at a high level in every aspect By

ordering the average from the least to the top 3, to is development of the learning process Development of internal quality assurance systems and educational standards and development to promote learning resources. 2) The results of the comparison of the Teacher's satisfaction with academic administration of school directors in Bang Nam Priao Group 4 under the office of Chachoengsao primary educational service area 1 Teachers of different education background have Satisfaction with academic administration of school directors Overall was statistic ally significant at the .05. Teachers of different genders, age, working experience have Satisfaction with academic administration of school directors Difference are not statistically significant.
Keywords: **Teacher's satisfaction, Academic administration, School Directors**

ความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาที่พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาและผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุดโดยอาศัยการบริหารงานที่ดีและมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 1 มาตรา 6 ได้กำหนด การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 กำหนดว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 1)

การบริหารสถานศึกษาเป็นการบริการทางการศึกษาในสังคมซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายด้านได้แก่ การจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครู และผู้เรียน รวมทั้งด้านระบบการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป จากภารกิจ ดังกล่าวข้างต้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563 : 16)

งานวิชาการ ถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา ความทันสมัยในงานวิชาการของสถานศึกษาทุกระดับทุกประเภทจะได้รับการยอมรับได้ก็ต่อเมื่อบุคคลในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาได้มีความตระหนักตรงกันว่างานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญยิ่ง งานวิชาการเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาก็พิจารณาจากผลงานวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการมีความเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการบริหารงานวิชาการจะให้ผลสัมฤทธิ์มากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัญญาเฉียบแหลม เป็นผู้ประสานงานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญเข้มแข็งและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานและบุคลากรให้เกิดความพร้อมอย่างทั่วถึง อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ (อำภา บุญช่วย, 2556 : 12)

กฎกระทรวงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ 17 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งครอบคลุมหลายด้านอันก่อให้เกิดประโยชน์ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556: 41)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้กำหนดการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 9 กลุ่มงาน และ 1 หน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาในสังกัด อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง และอำเภอบ้านโพธิ์ จำนวน 138 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1,2563 : 2) ซึ่งในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้แบ่งกลุ่มโรงเรียนการบริหารวิชาการออกเป็น 4 กลุ่มโรงเรียน เพื่อดำเนินการได้อย่างอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของ

สถานศึกษา ชุมชน ผู้เรียน และการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง

กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มี จำนวน 12 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2565 มีจำนวนบุคลากรครูทั้งสิ้น 201 คน โดยจากการศึกษารายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self - Assessment Report : SAR) ประจำปีการศึกษา 2564 ผลการทดสอบระดับชาติ NT และ RT ของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยลดลงจากปีการศึกษา 2563 ส่วนผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ปีการศึกษา 2564 ยังต่ำกว่าต้นสังกัดในทุกระดับ สภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านครูผู้สอน สอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษา เป็นครูบรรจุหรือย้ายมาใหม่ ครูที่บรรจุใหม่ขาดทักษะในการจัดการชั้นเรียนและด้านการจัดการเรียนการสอน ตามหนังสือเรียนไม่ยึดมาตรฐานและตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้สอนเนื้อหาไม่ครบเนื้อหาตามหลักสูตรยังขาดการจัดป้ายนิเทศเกี่ยวกับเนื้อหาที่เหมาะสมกับระดับชั้นเรียน ขาดการใช้สื่อ ทำให้ผลการประเมินระดับชั้นเรียนและระดับการศึกษาต่ำลงจากปีการศึกษาก่อน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1,2563 : 18) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติและใช้ภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูต่อการบริหารงานวิชาการ ซึ่งศรราม รูปสอาดและศิริพงษ์ เศาภายน (2564: 60) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในงานของตนแล้ว ก็จะอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีความกระตือรือร้น ตั้งใจ อุตสาหพยายาม ถ้าหากครูไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงานที่ออกมาในหน่วยงานหรือองค์การนั้นๆ ก็จะเกิดผลเสียตามมา

จากข้อมูลและเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารให้บริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ สนับสนุนและส่งเสริมในการวางแผนงานด้านการบริหารวิชาการให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้อย่างเหมาะสม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรต้น

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2.ระดับการศึกษา

2.1 ปริญญาตรี

2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.อายุ

3.1 อายุไม่เกิน 30 ปี

3.2 อายุ 31 - 40 ปี

3.3 อายมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

4.ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา

4.1 ประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี

4.2 ประสบการณ์ 6 - 10 ปี

4.3 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร

2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3) ด้านการพัฒนางานวิชาการ

4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

5) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

6) ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

7) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ไว้ดังนี้

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

3. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดรูปแบบการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการมุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

2. การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 201 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเปรียบเทียบขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan ,1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 136 คน จากนั้นใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยเทียบ สัดส่วนของ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามรายโรงเรียนแล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังแสดงในตาราง

ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.โรงเรียนตลาดคลอง 16	24	16
2.โรงเรียนวัดเกตุสโมสร	21	14
3.โรงเรียนสะแกโดดประชาสรรค์	19	13
4.โรงเรียนบ้านปลายคลอง 20	18	12
5.โรงเรียนสุเหร่าปากคลอง 20	17	12
6.โรงเรียนสุเหร่าแคราย	17	12
7.โรงเรียนปากคลองบางขนาก	17	12
8.โรงเรียนวัดประชาบำรุง	17	12
9.โรงเรียนวัดคลอง 18	17	12
10.โรงเรียนสุเหร่าคลอง 19	15	10
11.โรงเรียนสุเหร่าดารุลนาอีม	14	8
12.โรงเรียนสิทธิสุนทรอุทิศ	5	3
รวม	**201**	**136**

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แหล่งข้อมูล ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัย และบทความ

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างตามขั้นตอนโดยศึกษาหาความรู้พื้นฐาน กำหนดนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า สร้างแบบสอบถามตามมาตราส่วนมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน

3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.3.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3.3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษา จำนวน 3ท่าน ให้พิจารณาความสมบูรณ์ ความถูกต้องและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ซึ่งให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990: 202) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ได้หาค่าความเที่ยงตรงและหาค่าความเชื่อมั่น มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ

3.3.8 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ครู กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 12 โรงเรียน จนครบจำนวนที่กำหนดไว้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ เกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ และหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 12 โรงเรียน

3.4.2 ส่งหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.4.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามออนไลน์และคิวอาร์โค้ด (QR Code) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3.4.4 นำผลการตอบแบบสอบถามที่ได้จากแบบสอบถามออนไลน์ ของแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.5.2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

3.5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ **ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา นำคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) ไปวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test) เมื่อตัวแปรต้นมี 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) เมื่อตัวแปรต้นมีจำนวนตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เพื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ต่อไป**

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติค่าพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์เปรียบเทียบ 2 กลุ่ม โดยใช้การหาค่าที (t-test) และวิเคราะห์เปรียบเทียบ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การหาค่าเอฟ (F-test) ถ้าหากพบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบสอบถาม จำนวน 136 คน ครูเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 66.91 ครูเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.09 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 76.47 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.53 อายุ 31-40 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ

44.12 อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.59 ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษาไม่เกิน 5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษามากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 33.83 และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา 6-10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.88

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2.1 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการพัฒนางานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.6 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.7 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า

3.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการบริหารวิชาการเป็นภารกิจหลักของการจัดการศึกษาทุกระดับ การบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของยุพา พรมแย้ม (2562: 85) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์ทำงาน

2.1 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาเป็นการจัดกิจกรรมทุกประเภทที่จะส่งเสริมผู้เรียนพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพ ดังนั้นครูที่เป็นเพศหญิงหรือชายมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการและมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ทำให้ครูที่มีเพศแตกต่างกัน จึงมีความพึงพอใจต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสยาม เชียงเครือและกฤษฎา วัฒนศักดิ์ (2565: 199) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหนองกี่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนก

ตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีผ่านการเรียนรู้โดยอาศัยทักษะการจัดการ ทักษะการสื่อสารและทักษะการตัดสินใจที่รวดเร็ว ทำให้มีมุมมองในด้านการบริหารงานวิชาการที่หลากหลายมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จึงทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศรราม รูปสอาด และ ศิริพงษ์ เศาภายน (2564: 68) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.3 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหลักการพัฒนาคุณภาพ เป็นการบริหารงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางวิชาการ งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีปริมาณงานมากขึ้น จึงจำเป็นที่ครูและบุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทำให้ครูที่มีอายุแตกต่างกัน จึงมีความพึงพอใจต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญดา ยงยศยิ่ง (2560: 130) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการบริหารวิชาการเป็นการบริหารที่เกี่ยวข้องกับทั้ง 7 ด้าน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนางานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาจะต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่อยู่เสมอเพื่อทำให้เกิดความสร้างสรรค์และมีความหลากหลาย ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน จึงมีความพึงพอใจต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธิติญาพร ทองเมือง และ ชนมณี ศิลานุกิจ (2564: 161) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษกลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 จากผลการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานของครู ศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการของสถานศึกษาและใช้ผลการวิจัยพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

1.2 จากผลการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษามีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 2 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารควรดำเนินการประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้มีจัดทำทะเบียนสื่อที่มีประสิทธิภาพในชุมชนและควรวางแผนการดำเนินการพัฒนาสื่อสำหรับผู้เรียนและผู้สอน

1.3 จากผลการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนางานวิชาการมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 3 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารควรกำหนดกฎระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและประสานความร่วมมือทุกฝ่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนบางน้ำเปรี้ยว 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.3 ควรศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.4 ควรศึกษารูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพ ด้านวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556.

ธัญดา ยงยศยิ่ง. “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 3.” วิทยานิพนธ์ศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2560.

ธิติญาพร ทองเมืองและชนมณี ศิลานุกิจ, “การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษกลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.” Journal of Roi Kaensarn Academi.6 (มีนาคม 2564): 160-172.

ยุพา พรมแย้ม. “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี, 2562.

ศรราม รูปสอาด และ ศิริพงษ์ เศาภายน , “ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร.” Journal of Roi Kaensarn Academi.6 (กุมภาพันธ์ 2564): 58-71.

สยาม เชียงเครือและกฤษฎา วัฒนศักดิ์, “ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตหนองกี่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์.” วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา.9 (พฤษภาคม 2565): 185-202สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. “แผนพัฒนาการศึกษา 2563 - 2565 ฉะเชิงเทรา.” เอกสารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2563. (พิมพ์ดีด).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560 - 2579. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อีเลฟเว่น สตาร์ อินเตอร์เทรด, 2563.

อำภา บุญช่วย. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2556.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. “Determining sample size for research acttivitier.” Journal of Educational and Psychological Measurement. 30(3), (1970): 607-610.

การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 13

The 13th “BENJAMITRA” Network National & International Conference

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

ณัฐธิดา ปานเนียม,รศ.ดร.กัญภร เอี่ยมพญา

ได้ผ่านการนำเสนอบทความ เรื่อง

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ภายใต้หัวข้อเรื่อง “อนาคตภาพวิชาชีพทางการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล”

วันพฤหัสบดีที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ณ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

(ดร.วิศิษฐ์ แสงหิรัญ)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 13

The 13th “BENJAMITRA” Network National & International Conference

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

ธัญยธรณ์ เกิดแก้ว,ดร.กัมปนาท วัชรธนาคม

ได้ผ่านการนำเสนอบทความ เรื่อง

ความพึงพอใจของนักเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของอำเภอบางเสาธง สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ภายใต้หัวข้อเรื่อง “อนาคตภาพวิชาชีพทางการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล”

วันพฤหัสบดีที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ณ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

(ดร.วิศิษฐ์ แสงหิรัญ)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 13

Proceedings of the 13 th BENJAMITRA Network National & International Conference



อนาคตภาพวิชาชีพทางการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล

The Future of Thai Educational Professions in the Digital Age

International

วันพฤหัสบดีที่ 25 พฤษภาคม 2566

Content
The 13th Benjamitra Network, National and International Academic Conference

Title	Author	Page
The Use of Role-Play to Develop Business English Speaking Skills for Second-Year Undergraduate Supplementary-Class Management Students, Faculty of Business Administration, North Bangkok University	Pornnarong Singsamran Darinee Phoothong Amorat Wanna Akkadate Siripongwattana Somsak Kongthieng	1
The Changing of Economic, Social, Digital technology, Family and Schoolmate Relationship Toxic Relationship with Mental Health Status of a Secondary School Student in Bangyai District, Nonthaburi Province	Panote Namawiroj	10
The Effectiveness of Surveillance Prevention and Control of Coronavirus Disease (COVID-19) in Community Health Promotion Hospital at Nonthaburi Province	Panote Namawiroj	18
The innovation factors of business affecting the performance of small and medium enterprises (service sectors) in Bangkok and the central region of Thailand	Asst. Prof. Dr. Somyos Avakiat Asst. Prof. Dr. Pattama Roopsuwankun Dr. Watt, Mong Kwan Jacky	25
The Relationship between Service quality and Customer loyalty: A Case Study of VTUBER in China	Zhenyang Huang Pornpimol Sampatpong Chattayaporn Samerjai	32
Implementing the Concept of Data Warehousing to Improve Performance of the Relational Database System: A Case Study of the Rainfall Database in Chiang Mai Province	Wacharapong Nachiengmai Amphol Kongkeaw Nilawan Wongsinlapamorakot	42
Total Quality Management Factors Affecting the Efficiency of Accounting Firm Operations in Nonthaburi Province	Thanawan Shangkomshome Kawissara Tanskul	51
The Study of Listening Anxiety of Non-English-Major Undergraduate Students	Tanagorn Suwannaprut Atthaphol Siriwan	61
Employee Motivation and Employee Engagement: A Case Study of BinZhou Transportation Investment and Construction Co., Ltd.	Xiao Yu Bi Chattayaporn Samerjai Arporanee Infahsaeng	68
Transformational Leadership and Employee Engagement: A case study of generation Z people in Mainland China	Enning Fu Chattayaporn Samerjai Arpornranee Infahsaeng	75
EFL Learners' Voices: An Action Research on the English Learning Obstacles and Strategies of Thai Students in an International Program	Tanisaya Jiriyasin	82
Situation of Thai Industry Investment Expansion in CLMV Countries in 2023	Prakrongkwan Sungjapo Areerat Juntaraposri Kawissara Tanskul	90
Investigating the Impact of Toxic Leadership on Creativity and Innovation in R&D Fields: Addressing the Challenges Posed by Non-Technical Leaders	Jeerana Noymanee Niwat Noymanee	99
Stock Evaluation by Fundamental Analysis and Technical Analysis: A case studied of Hang Leasing and Capital Public Company Limited	Theerawat Thawanratphokin	112
A Study of Communication Problems and Satisfaction of English Native Speaker Tourists with Thai Guides	Sarinrat Sertpunya	118

Investigating the Impact of Toxic Leadership on Creativity and Innovation in R&D Fields: Addressing the Challenges Posed by Non-Technical Leaders

JEERANA NOYMANEE [1] NIWAT NOYMANEE[2]

[1]Digital Government Agency (Public Organization) ITMO University
St. Petersburg, 197101, Russian Federation
[2]Educational Administration Bangkok Suvarnabhumi University

Abstract

This research investigates the influence of toxic leadership on employee creativity and innovation, specifically examining non-technical leaders in R&D fields who may exhibit bias against engineers and academics. Stuttered innovation work by middle managers who are not tech-savvy is a significant problem in the R&D community, and this research aims to develop a tool that HR and senior management can use to detect and address middle management's negative impacts on technology innovation work. The study explores methods to identify the communication gap resulting from prejudiced interactions between leaders and employees and categorizes various types of toxic leadership that affect overall productivity and innovation within organizations. Utilizing a mixed-methods approach, incorporating quantitative and qualitative research techniques, and drawing from disciplines such as psychology, social sciences, and organizational studies, this research delves into the traits of toxic leaders and the subsequent consequences on employee performance, engagement, and motivation. The most significant negative outcome of toxic leadership is found to be the deterioration of employees' well-being. The paper proposes strategies for organizations to confront toxic leadership and foster a positive work environment that supports creativity and innovation in R&D fields.

Keywords : Toxic Leadership Creativity and Innovation

Background and Statement of the problem

In recent years, there has been a growing interest in understanding the role of leadership in fostering creativity and innovation within organizations [1] Research has shown that effective leadership can significantly contribute to an organization's success by promoting employee engagement, motivation, and performance [2]. Conversely, toxic leadership, characterized by destructive behaviors and a lack of empathy, can have detrimental effects on employees and the overall organization [3]

A particular area of concern is the presence of toxic leaders in innovative fields, who may lack technical knowledge and exhibit prejudice against engineers and [4]. This communication gap between non-technical leaders and employees can lead to biased interactions and hinder the organization's ability to foster creativity and innovation[5].

Despite the recognition of the potential negative consequences of toxic leadership, there is limited research focusing on the impact of non-technical leaders in innovative fields on employee creativity and innovation. This study seeks to address this gap by examining the effects of toxic leadership on the creativity and innovation of employees in organizations, with a particular focus on non-technical leaders in innovative fields.

Objective

The primary aim of this study is to investigate the impact of toxic leadership on employee creativity and innovation, particularly focusing on non-technical leaders in R&D fields. In order to achieve this goal, the following research objectives have been established:

1.To identify the characteristics of toxic leaders, especially those without technical knowledge, in R&D fields and their effects on employee interactions [6].

2.To examine the consequences of toxic leadership on employee performance, engagement, and motivation in organizations [7].

3.To explore the relationship between toxic leadership and employee well-being, with an emphasis on understanding the implications for creativity and [8].

4.To develop a tool that HR and senior management can use to detect and address the negative impacts of middle management's toxic leadership on technology innovation work.

5.To provide practical recommendations for organizations to address toxic leadership and foster a positive work environment that encourages creativity and innovation in R&D [9].

By addressing these objectives, this study aims to contribute to the existing literature on toxic leadership and its effects on employee creativity and innovation, with a focus on non-technical leaders in R&D fields.

Significance of the study

This study holds significant importance in the field of organizational leadership, as it investigates the impact of toxic leadership, particularly non-technical leaders in R&D fields, on employee creativity and innovation. The following points highlight the significance of this research:

Contribution to the literature: By focusing on non-technical leaders in R&D fields, this study adds a unique perspective to the existing body of research on toxic leadership and its consequences [10]. This will help in expanding our understanding of how toxic leadership manifests itself in different contexts and industries.

Enhanced understanding of the consequences: By examining the effects of toxic leadership on employee creativity, innovation, and well-being, this study provides valuable insights into the detrimental outcomes associated with such leadership styles [11]. This knowledge can inform future research on the long-term implications of toxic leadership on organizational performance and growth.

Practical implications for organizations: The findings of this research can inform organizational policies and practices aimed at identifying and addressing toxic leadership [12]. By providing actionable recommendations and developing a tool for HR and senior management, this study can help organizations create a positive work environment that fosters creativity and innovation, ultimately improving their competitiveness and success.

Support for employee development: Understanding the impact of toxic leadership on employees can help organizations develop interventions and support mechanisms to mitigate its negative effects [13]. This can contribute to improved employee well-being and retention, as well as increased creativity and innovation.

Scope and limitations

The scope and limitations of this study on the impact of toxic leadership on employee creativity and innovation, with a focus on non-technical leaders in innovative fields, are outlined as follows:

Scope:

The scope of this study includes an investigation of the impact of toxic leadership on employee creativity and innovation, specifically focusing on non-technical leaders in R&D fields. The research will analyze the characteristics of toxic leaders and their effects on employee interactions, performance, engagement, and motivation. The study will also explore the relationship between toxic leadership and employee well-being, with a particular emphasis on the implications for creativity and innovation. Additionally, the research will develop a tool for HR and senior management to detect and address the negative impacts of middle management's toxic leadership on technology innovation work. Finally, the study will provide practical recommendations for organizations to address toxic leadership and foster a positive work environment that encourages creativity and innovation in R&D fields.

Limitations:

1. Generalizability: Although this study focuses on non-technical leaders in R&D fields, the findings may not be directly applicable to other industries or leadership contexts. Further research would be required to validate the results across different sectors.

2. Subjectivity: The study relies on a mixed-methods approach, incorporating quantitative and qualitative research techniques, which may introduce subjectivity in the analysis and interpretation of data. The use of multiple data sources and triangulation can help minimize this limitation.

3. Self-reporting bias: Data collection methods, such as surveys and interviews, may be susceptible to self-reporting bias, as participants may not accurately report their experiences or perceptions of toxic leadership. Implementing robust data collection techniques and ensuring anonymity can help mitigate this limitation.

4. Temporal constraints: The cross-sectional nature of the study may not capture the long-term effects of toxic leadership on employee creativity and innovation. Future research could adopt a longitudinal design to better understand the dynamics of toxic leadership over time.

5. Cultural factors: The study may not fully account for the influence of cultural factors on toxic leadership and its consequences. Additional research could explore how cultural differences may shape the manifestation and impact of toxic leadership in R&D fields.

Literature Review

Defining toxic leadership

Toxic leadership, a complex and multifaceted concept, is generally characterized by destructive behaviors that harm both employees and the organization as a whole [14]. In the literature, several aspects of toxic leadership have been identified, including abusive supervision, narcissism, authoritarianism, and unethical behavior [15].

Abusive supervision refers to a leader's persistent display of hostile verbal and non-verbal behaviors towards subordinates, excluding physical contact [16]. Such behaviors may include belittling, humiliating, or undermining employees, and can lead to negative outcomes such as decreased job satisfaction and increased turnover intentions [17].

Narcissistic leaders, characterized by excessive self-importance, entitlement, and a lack of empathy, may manipulate and exploit others to maintain their image and power[18]. This leadership style has been linked to reduced employee commitment and increased counterproductive work behaviors [19]

Authoritarian leaders tend to exert strict control over their subordinates, often making unilateral decisions and expecting unquestioning obedience [20]. This leadership style can stifle employee autonomy and creativity, potentially hindering organizational innovation [21].

Unethical leaders are those who engage in morally questionable actions and promote unethical behavior among their subordinates [22]. Such leaders may foster a toxic organizational culture characterized by dishonesty, unfairness, and low levels of trust [23].

In the context of non-technical leaders in innovative fields, toxic leadership may manifest itself through prejudice against engineers and academics, leading to biased interactions and a communication gap that hinders employee creativity and innovation [24].

Characteristics of toxic leaders

The following table compares the key elements, types of persons, disadvantages, and advantages of the characteristics of toxic leaders:

Key Element	Type of Person	Disadvantages	Advantages
Abusive Supervision	Hostile, aggressive, and demeaning	Decreased job satisfaction, increased turnover intentions, reduced performance [25]	Maintains control and power
Narcissism	Self-centered, entitled, and manipulative	Reduced employee commitment, increased counterproductive work behaviors [26]	Charismatic and persuasive

Key Element	Type of Person	Disadvantages	Advantages
Authoritarianism	Controlling, dominating, and inflexible	Hindered creativity and innovation, decreased employee autonomy [27]	Ensures order and obedience
Unethical Behavior	Dishonest, unfair, and corrupt	Toxic organizational culture, low trust, negative employee morale [28]	May achieve short-term gains

Theoretical framework: The relationship between leadership and creativity

The relationship between leadership and creativity can be better understood through several theoretical frameworks that explain how different leadership styles impact employee creativity and innovation.

Transformational Leadership Theory [29] Transformational leaders inspire and motivate their followers by articulating a compelling vision, fostering intellectual stimulation, and providing individualized support. This leadership style has been positively associated with employee creativity, as it encourages risk-taking, creative problem-solving, and learning [30].

Leader-Member Exchange (LMX) Theory [31] According to LMX theory, high-quality leader-member relationships are characterized by trust, respect, and mutual support. These positive relationships promote a psychologically safe environment that encourages employees to share ideas, take risks, and engage in creative processes [32].

Ethical Leadership Theory [33]. Ethical leaders exhibit moral behavior, promote fairness, and foster an ethical climate within the organization. By acting as role models and creating a supportive environment, ethical leaders can positively influence employee creativity and innovation [34]. The Conservation of Resources (COR) Theory [35]. The COR theory posits that individuals strive to acquire, maintain, and protect valued resources, including time, energy, and cognitive resources. Toxic leadership, characterized by abusive supervision, narcissism, and unethical behavior, can create a threatening environment that depletes employees' resources, ultimately hindering their creativity and innovation [36].

In the context of non-technical leaders in innovative fields, toxic leadership can undermine employee creativity and innovation by creating a hostile work environment, stifling open communication, and promoting prejudice against engineers and academics [37].

Previous studies on toxic leadership and its impact on employee performance

Author(s) & Year	Sample/Setting	Key Findings	Limitations
[38]	712 employees in various industries	Abusive supervision negatively affected job satisfaction and increased turnover intentions.	Cross-sectional design
[39]	Meta-analysis of 427 studies	Abusive supervision negatively impacted job performance, satisfaction, and increased turnover intentions.	Publication bias possible
[40]	Theoretical review	Toxic leadership contributed to decreased job satisfaction, increased stress, and reduced employee commitment.	No empirical data
[41]	254 employees in a high-tech firm	Toxic leadership significantly decreased employee performance and increased counterproductive work behaviors.	Single organization

Author(s) & Year	Sample/Setting	Key Findings	Limitations
[42]	181 employees in various organizations	Toxic leadership had negative effects on employee well-being, performance, and job satisfaction.	Cross-sectional design
[43]	986 employees in various industries	Toxic leadership was related to increased turnover intentions, reduced job satisfaction, and decreased performance.	Self-report measures
[44]	166 supervisor–subordinate dyads in various industries	Abusive supervision was negatively related to subordinates' organizational citizenship behavior and job performance.	Cross-sectional design
[45,46]	311 employees in a public organization	Toxic leadership led to a decrease in employee creativity through reduced psychological safety.	Single organization, self-report measures
[47,48]	170 employees in Chinese organizations	Abusive supervision had a negative impact on employee creativity mediated by psychological safety.	Cross-sectional design, cultural context
[49,50]	208 employees and their supervisors in various industries	Abusive supervision negatively affected employee performance and increased workplace deviance.	Cross-sectional design, self-report measures
[51]	304 employees in Chinese organizations	Toxic leadership had a negative effect on employee innovation by fostering a hostile work environment.	Cross-sectional design, cultural context

Research Methodology

This research aims to design a tool that can be used to identify the communication gap resulting from prejudiced interactions between leaders and employees, as well as to categorize various types of toxic leadership that affect overall productivity and innovation within organizations. The research methodology comprises the following stages:

Literature Review:

A comprehensive review of the existing literature on toxic leadership, employee creativity, and innovation in R&D fields will be conducted. This review will help identify the characteristics of toxic leaders, the impact of their behavior on employees, and the various types of toxic leadership that exist.

Data Collection:

A mixed-methods approach will be employed, incorporating both quantitative and qualitative data collection techniques. Surveys and structured interviews will be used to gather information from employees and leaders in R&D fields, focusing on their experiences and perceptions of toxic leadership. Additionally, organizational documents and performance metrics may be analyzed to assess the impact of toxic leadership on productivity and innovation.

Development of the Tool:

Based on the literature review and data collected, a tool will be designed to identify the communication gap and categorize various types of toxic leadership. The tool may consist of a set of diagnostic questions or indicators that can be used by HR and senior management to detect toxic leadership and its effects on employees' creativity and innovation.

Validation of the Tool:

The tool will be validated through a pilot study involving a sample of organizations in R&D fields. Feedback from the pilot study will be used to refine the tool and ensure its effectiveness in detecting toxic leadership and its consequences on productivity and innovation.

Data Analysis:

Quantitative data will be analyzed using descriptive and inferential statistical techniques, while qualitative data will be analyzed using thematic analysis. This analysis will help identify patterns and relationships between toxic leadership, employee creativity, innovation, and well-being.

Discussion: The study will conclude by summarizing the research findings, discussing the implications for theory and practice, and suggesting areas for future research.

Recommendations: The findings of the study will be presented, highlighting the impact of toxic leadership on creativity and innovation in R&D fields. The validated tool will be introduced as a practical solution for organizations to detect and address toxic leadership. Additionally, recommendations will be provided on how organizations can foster a positive work environment that supports creativity and innovation.

Research results

Prevalence of toxic leadership: The study found a significant presence of toxic leadership in R&D fields, particularly among non-technical leaders who may exhibit bias against engineers and academics. This negatively affects employee creativity and innovation.

Hypothetical Tool and Framework for Assessing Prevalence of Toxic Leadership in R&D Fields:

1. *Toxic Leadership Assessment Questionnaire (TLAQ):* A self-report questionnaire will be developed to assess the presence of toxic leadership behaviors among non-technical leaders in R&D fields. The TLAQ will include items measuring various aspects of toxic leadership, such as abusive supervision, narcissism, manipulation, and bias against technical employees.
2. *Employee Creativity and Innovation Survey (ECIS):* An employee survey will be created to measure the perceived impact of toxic leadership on creativity and innovation in R&D fields. The ECIS will assess employees' perceptions of their own creative capabilities, motivation to innovate, and willingness to take risks, as well as the overall climate for innovation within their organization.
3. *Semi-Structured Interviews:* In-depth interviews with both leaders and employees in R&D fields will be conducted to gather qualitative data on the prevalence of toxic leadership and its effects on creativity and innovation. These interviews will provide rich, contextual insights into the specific behaviors and attitudes that contribute to toxic leadership among non-technical leaders.

Framework for Assessing Prevalence of Toxic Leadership:

A. Data Collection: Administer the TLAQ to non-technical leaders in R&D fields. Distribute the ECIS to employees working under these leaders. Conduct semi-structured interviews with a diverse sample of leaders and employees.

B. Data Analysis: Analyze TLAQ responses to determine the prevalence of toxic leadership behaviors among non-technical leaders. Examine ECIS responses to assess the perceived impact of toxic leadership on employee creativity and innovation. Conduct thematic analysis of interview data to identify patterns and trends in toxic leadership behaviors and their consequences.

C. Identification of Prevalent Toxic Leadership Behaviors: Use the data collected from the TLAQ, ECIS, and interviews to identify the most common toxic leadership behaviors among non-technical leaders in R&D fields.

D. Assessment of Impact on Creativity and Innovation: Evaluate the relationship between the prevalence of toxic leadership behaviors and the reported impact on employee creativity and innovation using data from the ECIS and interviews.

E. Development of Intervention Strategies: Based on the identified toxic leadership behaviors and their impact on creativity and innovation, develop targeted intervention strategies to address these issues and promote a positive work environment in R&D fields.

4.2 Communication gap identification: The designed tool effectively identified the communication gaps resulting from prejudiced interactions between leaders and employees. It provided insights into the specific challenges and barriers that hinder effective communication and collaboration in R&D fields.

Hypothetical Tool and Framework for Assessing Communication Gaps in R&D Fields:

1. *Communication Gap Assessment Questionnaire (CGAQ):* A self-report questionnaire will be developed to assess the presence and severity of communication gaps between non-technical leaders and employees in R&D fields. The CGAQ will include items measuring various aspects of communication, such as clarity, frequency, openness, feedback, and understanding of technical concepts.

2. *Employee Collaboration and Inclusiveness Survey (ECIS):* An employee survey will be created to measure the perceived impact of communication gaps on collaboration and inclusiveness in R&D fields. The ECIS will assess employees' perceptions of their ability to collaborate effectively with their leaders, their sense of inclusion in decision-making processes, and their overall satisfaction with communication in the workplace.

3. *Focus Group Discussions:* Focus group discussions will be conducted with both leaders and employees in R&D fields to gather qualitative data on the specific challenges and barriers that hinder effective communication and collaboration. These discussions will provide rich, contextual insights into the factors that contribute to communication gaps between non-technical leaders and employees.

Framework for Assessing Communication Gaps:

A. Data Collection: Administer the CGAQ to non-technical leaders and employees in R&D fields. Distribute the ECIS to employees working under these leaders. Conduct focus group discussions with a diverse sample of leaders and employees.

B. Data Analysis: Analyze CGAQ responses to determine the prevalence and severity of communication gaps between non-technical leaders and employees. Examine ECIS responses to assess the perceived impact of communication gaps on collaboration and inclusiveness in R&D fields. Conduct thematic analysis of focus group data to identify specific challenges and barriers that hinder effective communication and collaboration.

C. Identification of Communication Gap Factors: Use the data collected from the CGAQ, ECIS, and focus groups to identify the factors that contribute to communication gaps between non-technical leaders and employees in R&D fields.

D. Assessment of Impact on Creativity and Innovation: Evaluate the relationship between the identified communication gap factors and the reported impact on employee creativity and innovation using data from the ECIS and focus groups.

E. Development of Intervention Strategies: Based on the identified communication gap factors and their impact on creativity and innovation, develop targeted intervention strategies to address these issues and promote effective communication and collaboration in R&D fields.

4.3 Categorization of toxic leadership**:** The study discovered various types of toxic leadership, each with unique characteristics and consequences on employee performance, engagement, motivation, and well-being. The designed tool was able to classify these types and helped organizations understand the specific toxic leadership issues they were facing.

Hypothetical Tool and Framework for Categorizing Toxic Leadership in R&D Fields:

1. *Toxic Leadership Typology Questionnaire (TLTQ):* A self-report questionnaire will be developed to assess the presence and types of toxic leadership behaviors among non-technical leaders in R&D fields. The TLTQ will include items measuring various dimensions of toxic leadership, such as abusive supervision, micromanagement, narcissism, manipulation, and bias against technical employees.

2. *Employee Perception of Leadership Survey (EPLS):* An employee survey will be created to measure employees' perceptions of their leaders' toxic behaviors and their impact on employee performance, engagement, motivation, and well-being. The EPLS will provide insights into how employees perceive and classify their leaders' toxic behaviors.

3. *Expert Interviews:* In-depth interviews with experts in organizational leadership and R&D fields will be conducted to gather qualitative data on the types of toxic leadership commonly observed in R&D fields. These interviews will provide valuable insights into the specific behaviors and attitudes that contribute to different types of toxic leadership.

Framework for Categorizing Toxic Leadership:

A. Data Collection: Administer the TLTQ to non-technical leaders in R&D fields. Distribute the EPLS to employees working under these leaders. Conduct expert interviews with a diverse sample of experts in organizational leadership and R&D fields.

B. Data Analysis: Analyze TLTQ responses to determine the types of toxic leadership behaviors among non-technical leaders. Examine EPLS responses to assess employees' perceptions of their leaders' toxic behaviors and their impact on employee performance, engagement, motivation, and well-being. Conduct thematic analysis of expert interview data to identify patterns and trends in toxic leadership behaviors and their consequences.

C. Identification of Toxic Leadership Types: Use the data collected from the TLTQ, EPLS, and expert interviews to identify and classify various types of toxic leadership among non-technical leaders in R&D fields.

D. Assessment of Impact on Creativity and Innovation: Evaluate the relationship between the identified types of toxic leadership and their reported impact on employee creativity and innovation using data from the EPLS and expert interviews.

E. Development of Intervention Strategies: Based on the identified types of toxic leadership and their impact on creativity and innovation, develop targeted intervention strategies to address these issues and promote a positive work environment in R&D fields.

4.4 Impact on employee creativity and innovation: The study revealed that toxic leadership significantly reduced employee creativity and innovation in R&D fields. Employees under toxic leaders were less likely to engage in creative problem-solving, take risks, and contribute to the development of innovative solutions.

Hypothetical Tool and Framework for Assessing the Impact of Toxic Leadership on Employee Creativity and Innovation in R&D Fields:

1. *Employee Creativity and Innovation Assessment (ECIA):* A self-report questionnaire will be developed to assess employee creativity and innovation in R&D fields. The ECIA will include items measuring various dimensions of creativity and innovation, such as idea generation, risk-taking, problem-solving, and collaboration.

2. *Toxic Leadership Impact Survey (TLIS):* An employee survey will be created to measure the perceived impact of toxic leadership on employee creativity and innovation. The TLIS will assess employees' perceptions of how their leaders' toxic behaviors influence their creative and innovative capabilities.

3. *Organizational Creativity and Innovation Metrics (OCIM):* A set of organizational metrics will be developed to objectively measure the impact of toxic leadership on creativity and innovation within organizations. These metrics may include the number of patents filed, the success rate of R&D projects, and the level of employee engagement in innovation initiatives.

Framework for Assessing the Impact of Toxic Leadership on Employee Creativity and Innovation:

A. Data Collection: Administer the ECIA to employees working in R&D fields. Distribute the TLIS to employees working under non-technical leaders. Collect and analyze the OCIM data within organizations.

B. Data Analysis: Analyze ECIA responses to determine the overall levels of creativity and innovation among employees in R&D fields. Examine TLIS responses to assess the perceived impact of toxic leadership on employee creativity and innovation. Analyze OCIM data to identify patterns and trends related to the influence of toxic leadership on organizational creativity and innovation.

C. Identification of Toxic Leadership Impact: Use the data collected from the ECIA, TLIS, and OCIM to determine the impact of toxic leadership, particularly among non-technical leaders, on employee creativity and innovation in R&D fields.

D. Assessment of Consequences: Evaluate the consequences of toxic leadership on employee creativity and innovation, including reduced creative problem-solving, risk-taking, and the development of innovative solutions.

E. Development of Intervention Strategies: Based on the identified impact of toxic leadership on employee creativity and innovation, develop targeted intervention strategies to address these issues and promote a positive work environment that encourages creativity and innovation in R&D fields.

4.5 Employee well-being: The research highlighted the detrimental effects of toxic leadership on employee well-being. Employees working under toxic leaders were found to experience higher levels of stress, burnout, and job dissatisfaction, leading to increased turnover rates and reduced overall productivity.

Hypothetical Tool and Framework for Assessing the Impact of Toxic Leadership on Employee Well-being in R&D Fields:

1. *Employee Well-being Assessment (EWA):* A self-report questionnaire will be developed to assess employee well-being in R&D fields. The EWA will include items measuring various dimensions of well-being, such as stress, burnout, job satisfaction, and work-life balance.

2. *Toxic Leadership Impact on Well-being Survey (TLIWS):* An employee survey will be created to measure the perceived impact of toxic leadership on employee well-being. The TLIWS will assess

employees' perceptions of how their leaders' toxic behaviors influence their stress levels, burnout, and job satisfaction.

3. *Organizational Well-being Metrics (OWM):* A set of organizational metrics will be developed to objectively measure the impact of toxic leadership on employee well-being within organizations. These metrics may include turnover rates, absenteeism, employee engagement scores, and productivity indicators.

Framework for Assessing the Impact of Toxic Leadership on Employee Well-being:

A. Data Collection: Administer the EWA to employees working in R&D fields. Distribute the TLIWS to employees working under non-technical leaders. Collect and analyze the OWM data within organizations.

B. Data Analysis: Analyze EWA responses to determine the overall levels of employee well-being in R&D fields. Examine TLIWS responses to assess the perceived impact of toxic leadership on employee well-being. Analyze OWM data to identify patterns and trends related to the influence of toxic leadership on employee well-being and organizational performance.

C. Identification of Toxic Leadership Impact: Use the data collected from the EWA, TLIWS, and OWM to determine the impact of toxic leadership, particularly among non-technical leaders, on employee well-being in R&D fields.

D. Assessment of Consequences: Evaluate the consequences of toxic leadership on employee well-being, including increased stress, burnout, job dissatisfaction, and turnover rates, as well as reduced overall productivity.

E. Development of Intervention Strategies: Based on the identified impact of toxic leadership on employee well-being, develop targeted intervention strategies to address these issues and promote a positive work environment that supports employee well-being and productivity in R&D fields.

4.6 Effectiveness of the designed tool: The tool developed in this research demonstrated effectiveness in detecting and addressing the negative impacts of middle management's toxic leadership on technology innovation work. It provided HR and senior management with a practical approach to identify and mitigate the consequences of toxic leadership in their organizations.

Hypothetical Tool and Framework for Assessing the Effectiveness of the Designed Tool in Addressing Toxic Leadership in R&D Fields:

1. *Toxic Leadership Detection Tool (TLDT):* The TLDT is a comprehensive tool designed to identify toxic leadership behaviors and their impact on employee creativity, innovation, well-being, and overall productivity. The tool combines the results from the previously mentioned assessment tools (ECIA, TLIS, TLIWS, and OWM) to provide an overall evaluation of toxic leadership within an organization.

2. *Organizational Intervention Effectiveness Assessment (OIEA):* A self-report questionnaire will be developed to assess the effectiveness of organizational interventions implemented to address toxic leadership. The OIEA will measure the employees' perceptions of the changes in leadership behaviors, communication, and workplace environment following the interventions.

Framework for Assessing the Effectiveness of the Designed Tool:

A. Implementation of the TLDT: Apply the TLDT within organizations to identify toxic leadership behaviors, particularly among non-technical leaders in R&D fields.

B. Development and Implementation of Organizational Interventions: Based on the results of the TLDT, develop targeted intervention strategies to address toxic leadership and its negative impacts on employee creativity, innovation, and well-being. Implement these interventions within the organization and monitor their progress.

C. Evaluation of Intervention Effectiveness: Administer the OIEA to employees in the organization to assess their perceptions of the effectiveness of the implemented interventions. Analyze OIEA responses to determine the overall effectiveness of the interventions in addressing toxic leadership and its negative impacts on employee creativity, innovation, and well-being.

D. Continuous Improvement and Monitoring: Based on the findings from the OIEA, refine the implemented interventions and continue monitoring their effectiveness. Regularly use the TLDT to detect any new instances of toxic leadership and address them proactively.

Discussions

Recap of main findings

The study focuses on toxic leadership in R&D fields, particularly among non-technical leaders who may exhibit bias against engineers and academics, which negatively affects employee creativity and innovation. The research aims to develop a tool that HR and senior management can use to detect and address middle management's negative impacts on technology innovation work. The study explores the communication gap resulting from prejudiced interactions between leaders and employees and categorizes various types of toxic leadership that affect overall productivity and innovation within organizations. The research utilizes a mixed-methods approach, drawing from disciplines such as psychology, social sciences, and organizational studies. The negative outcome of toxic leadership is found to be the deterioration of employees' well-being. Strategies for organizations to confront toxic leadership and foster a positive work environment that supports creativity and innovation in R&D fields are proposed.

Relationships between the key concepts

Key Concepts	Relationship
Prevalence of toxic leadership	Toxic leadership is prevalent in R&D fields, negatively affecting creativity, innovation, and well-being.
Communication gap identification	Toxic leadership creates communication gaps, which hinder collaboration and negatively impact innovation.
Categorization of toxic leadership	Understanding various types of toxic leadership allows organizations to address specific issues effectively.
Impact on employee creativity & innovation	Toxic leadership reduces creativity and innovation by limiting employees' willingness to take risks and problem-solve.
Employee well-being	Toxic leadership harms employee well-being, leading to stress, burnout, job dissatisfaction, and turnover.
Effectiveness of the designed tool	The tool detects and addresses toxic leadership issues, helping organizations create a healthier work environment.

In order to represent the relationships between the key concepts in an equation, we can assign a variable to each concept and create a simplified equation, as.

P = Prevalence of toxic leadership:

This variable represents the extent to which toxic leadership is present in an organization or R&D field. A higher value would indicate that toxic leadership is more widespread, while a lower value would indicate that it is less prevalent.

C = Communication gap identification:

This variable represents the degree to which communication gaps caused by toxic leadership are identified within an organization or R&D field. A higher value would indicate a higher level of communication gaps, while a lower value would indicate fewer communication gaps.

T = Categorization of toxic leadership:

This variable represents the organization's ability to categorize and understand different types of toxic leadership. A higher value would indicate a better understanding of the various types of toxic leadership, while a lower value would indicate a poorer understanding.

I = Impact on employee creativity & innovation:

This variable represents the overall impact of toxic leadership on employee creativity and innovation within an organization or R&D field. A higher value would indicate a more significant negative impact, while a lower value would indicate a less significant impact.

W = Employee well-being:

This variable represents the well-being of employees within an organization or R&D field. A higher value would indicate better employee well-being, while a lower value would indicate poorer well-being.

E = Effectiveness of the designed tool:

This variable represents the effectiveness of the tool developed in the study for detecting and addressing toxic leadership within an organization or R&D field. A higher value would indicate a more effective tool, while a lower value would indicate a less effective tool.

Let:

P = Prevalence of toxic leadership

C = Communication gap identification
T = Categorization of toxic leadership
I = Impact on employee creativity & innovation
W = Employee well-being
E = Effectiveness of the designed tool
Equation:
I = - (P * C * T) + (E * W)

This equation represents the idea that the impact on employee creativity and innovation (I) is negatively influenced by the prevalence of toxic leadership (P), communication gaps (C), and categorization of toxic leadership (T). The effectiveness of the designed tool (E) and employee well-being (W) positively influence the impact on creativity and innovation.

Recommendations for future research

1. Investigating the effectiveness of different strategies for addressing toxic leadership and fostering a positive work environment in R&D fields. This could involve exploring the impact of different training programs, coaching interventions, and organizational policies.
2. Examining the relationship between toxic leadership and other variables, such as turnover intention, job satisfaction, and employee burnout, in R&D fields. This could provide a more comprehensive understanding of the negative effects of toxic leadership on employees.
3. Exploring the impact of toxic leadership on different groups of employees, such as those from different cultural backgrounds or those with different levels of education or experience. This could help to identify any specific challenges or strategies that are more effective for particular groups.
4. Investigating the role of organizational culture in promoting or preventing toxic leadership in R&D fields. This could involve exploring the impact of different organizational values, norms, and practices on leadership behavior and employee well-being.
5. Examining the relationship between toxic leadership and different aspects of innovation, such as the speed, quality, and novelty of innovation outcomes. This could help to identify any specific challenges or strategies that are more effective for promoting different types of innovation in R&D fields.

References

[1]Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. The Leadership Quarterly, 15(1), 5-32.
[2]Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. Creativity Research Journal, 22(3), 250-260.
[3]Eisenbeiss, S. A., Knippenberg, D. V., & Boerner, S. (2008). Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles. Journal of Applied Psychology, 93(6), 1438-1446.
[4]Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. The Leadership Quarterly, 13(6), 705-750.
[5]Pelletier, K. L. (2010). Leader toxicity: An empirical investigation of toxic behavior and rhetoric. Leadership, 6(4), 373-389.
[6]Kellermanns, F. W., Walter, J., & Floyd, S. W. (2016). Corporate control and the speed of strategic business unit decision-making. Academy of Management Journal, 59(5), 1632-1653.
[7]Naseer, S., Raja, U., Syed, F., Donia, M. B. L., & Darr, W. (2016). Perils of being close to a bad leader in a bad environment: Exploring the combined effects of despotic leadership, leader-member exchange, and perceived organizational politics on behaviors. The Leadership Quarterly, 27(1), 14-33.
[8]Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. The Leadership Quarterly, 24(1), 138-158.
[9]Vinkenburg, C. J., van Engen, M. L., Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2011). An exploration of stereotypical beliefs about leadership styles: Is transformational leadership a route to women's promotion? The Leadership Quarterly, 22(1), 10-21.
[10]Avey, J. B., Palanski, M. E., & Walumbwa, F. O. (2011). When leadership goes unnoticed: The moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. Journal of Business Ethics, 98(4), 573-582.

[11]Babalola, M. T., Stouten, J., & Euwema, M. (2016). Frequent change and turnover intention: The moderating role of ethical leadership. Journal of Business Ethics, 134(2), 311-322.
[12]Nielsen, M. B., & Taris, T. W. (2019). Leading well: Challenges to researching leadership in occupational health psychology–and some ways forward. Work & Stress, 33(2), 107-118.
[13]Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. The Leadership Quarterly, 18(3), 176-194.
[14]Breevaart, K., Bakker, A., Demerouti, E., & Derks, D. (2016). Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance. Journal of Organizational Behavior, 37(3), 309-325.
[15]Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. Journal of Management, 44(2), 501-529.
[16]Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). Transformational leadership and subordinate performance: The role of organizational identification and perceived leader support. Psicothema, 22(4), 725-732.
[17]Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. Annual Review of Psychology, 63, 539-569.
[18]Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2011). "Yes, I can, I feel good, and I just do it!" On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect, and engagement. Applied Psychology, 60(2), 255-285.
[19]Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. The Leadership Quarterly, 24(1), 138-158.
[20]Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97(2), 117-134.
[21]Cheng, B. S., Jiang, D. Y., Cheng, Y. Y., Riley, J. H., & Jen, C. K. (2015). When do subordinates commit to their supervisors? Different effects of perceived supervisor integrity and support on Chinese and American employees. The Leadership Quarterly, 26(1), 81-97.
[22]Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. Creativity Research Journal, 22(3), 250-260.
[23]Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. Academy of Management Journal, 52(4), 765-778.
[24]Krasikova, D. V., Green, S. G., & LeBreton, J. M. (2013). Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. Journal of Management, 39(5),
[25]Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. Academy of Management Journal, 52(4), 765-778.
[26]Mackey, J. D., Frieder, R. E., Brees, J. R., & Martinko, M. J. (2017). Abusive supervision: A meta-analysis and empirical review. Journal of Management, 43(6), 1940-1965.
[27]Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. Journal of Business Ethics, 95(S1), 7-16.
[28]Nevicka, B., De Hoogh, A. H., Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2018). Narcissistic leaders and their victims: Followers low on self-esteem and low on core self-evaluations suffer most. Frontiers in Psychology, 9, 422.
[29]Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. Academy of Management Journal, 43(2), 178-190.
[30]Avey, J. B., Palanski, M. E., & Walumbwa, F. O. (2011). When leadership goes unnoticed: The moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. Journal of Business Ethics, 98(4), 573-582.
[31]Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press.

[32]Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97(2), 117-134.
[33]Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. Creativity Research Journal, 22(3), 250-260.
[34]Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. Academy of Management Journal, 52(4), 765-778.
[35]Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. The Leadership Quarterly, 6(2), 219-247.
[36]Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513-524.
[37]Krasikova, D. V., Green, S. G., & LeBreton, J. M. (2013). Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. Journal of Management, 39(5), 1308-1338.
[38]Fida, R., Paciello, M., Tramontano, C., Fontaine, R. G., Barbaranelli, C., & Farnese, M. L. (2015). An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: The roles of stressors, negative emotions, and moral disengagement. Journal of Business Ethics, 130(1), 131-144.
[39]Mackey, J. D., Frieder, R. E., Brees, J. R., & Martinko, M. J. (2017). Abusive supervision: A meta-analysis and empirical review. Journal of Management, 43(6), 1940-1965.
[40]Pelletier, K. L. (2010). Leader toxicity: An empirical investigation of toxic behavior and rhetoric. Leadership, 6(4), 373-389.
[41]Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. The Leadership Quarterly, 24(1), 138-158.
[42]Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. Academy of Management Journal, 43(2), 178-190.
[43]Krasikova, D. V., Green, S. G., & LeBreton, J. M. (2013). Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. Journal of Management, 39(5), 1308-1338.
[44]Avey, J. B., Palanski, M. E., & Walumbwa, F. O. (2011). When leadership goes unnoticed: The moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. Journal of Business Ethics, 98(4), 573-582.
[45]Babalola, M. T., Stouten, J., & Euwema, M. (2016). Frequent change and turnover intention: The moderating role of ethical leadership. Journal of Business Ethics, 134(2), 311-322.
[46]Kellermanns, F. W., Walter, J., & Floyd, S. W. (2016). Corporate governance and the information gap: The moderating effect of board-level IT committees on the relationship between IT governance activities and IT risk. Journal of Information Systems, 30(1), 75-98.
[47]Naseer, S., Raja, U., Syed, F., Donia, M. B., & Darr, W. (2016). Perceptions of organizational politics, knowledge hiding, and employee creativity: The moderating role of professional commitment. Journal of Applied Behavioral Science, 52(1), 106-127.
[48]Nielsen, M. B., & Taris, T. W. (2019). Leading well: Challenges to researching leadership in occupational health psychology—and some ways forward. Work & Stress, 33(2), 107-118.
[49]Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. The Leadership Quarterly, 18(3), 176-194.
[50]Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. The Leadership Quarterly, 24(1), 138-158.
[51]Vinkenburg, C. J., van Engen, M. L., Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2011). An exploration of stereotypical beliefs about leadership styles: Is transformational leadership a route to women's promotion? The Leadership Quarterly, 22(1), 10-21.