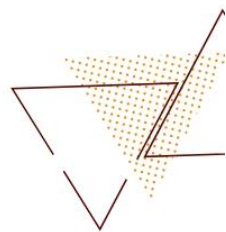


PROCEEDINGS

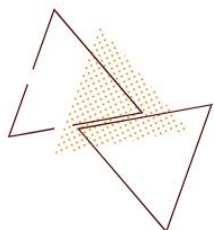
รายงานสืบเนื่อง จากการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ **10**



PGRC10

**PHAYAO GRADUATE
RESEARCH CONFERENCE**

2024





รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10

วันที่ 20 เมษายน 2567 มหาวิทยาลัยพะเยา

ISBN (e-book): 978-616-8315-39-2

พิมพ์ครั้งที่ 1 พฤษภาคม 2565

สงวนลิขสิทธิ์

จัดทำโดย: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา 19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา

จังหวัดพะเยา 56000 โทร 054-466-666 ตอ 1047-1048

Website: <http://dra.up.ac.th/updra/pgrc>

ประสานงานและจัดรูปเล่ม: จักรพงศ์ มาลีพัตร, มณีการณ วังแสง

พิสูจน์อักษรและจัดรูปแบบอักษร: รัชฎาภรณ์ แก้วสืบ

หมายเหตุ: บทความในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการฉบับนี้เป็นของผู้เขียน กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็น ดวยและหากผู้เขียนใดละเมิดลิขสิทธิ์ผลงานของผู้หนึ่งผู้ใด กองบรรณาธิการไม่รับผิดชอบต่อการละเมิดดังกล่าว



โครงการประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10

The 10th Phayao Graduate Research Conference (PGRC 10)

หลักการและเหตุผล

สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคน ที่มีความสามารถไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ชุมชน ท้องถิ่น โดยพื้นฐานการวิจัยเป็นศาสตร์ที่มีหลักวิชาและเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และ สิ่งประดิษฐ์คิดค้นใหม่ที่เชื่อถือได้ ดังนั้นจึงถือได้ว่าการวิจัยและพัฒนาเป็นตัวจักรสำคัญในการสนับสนุนทรัพยากร มนุษย์ต่อการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยพะเยาในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว รวมไปถึงเพื่อให้เป็น ตามประกาศเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 ของกระทรวงศึกษาธิการ และประกาศ มหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการ สำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2561 จึงได้จัด โครงการ“ประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10” ขึ้น เพื่อสนับสนุนให้มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกิดจากการ วิจัยของนิสิตระดับปริญญาโทแผน ข เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างนิสิต คณาจารย์ และนักวิชาการ ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะและทำให้เกิดการกระตุ้นการ สร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิต ปริญญาโทแผน ข สู่สาธารณะชน
2. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการวิจัยและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานและข้อมูลการวิจัย ระหว่างนิสิต คณาจารย์ และนักวิชาการจากสาขาวิชาต่าง ๆ
3. เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ผู้การวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อ ชุมชน สังคมและประเทศต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือน มีนาคม – พฤษภาคม พ.ศ. 2567

สถานที่จัดประชุมวิชาการ

มหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบการประชุม

การนำเสนอผลงานวิจัยภาคบรรยาย (Oral Presentation)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. นิสิต/ นักศึกษาได้เข้าร่วมประชุมงานเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา และผู้นำเสนอผลงานได้รับประสบการณ์ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาทักษะการนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาสู่สาธารณชน
2. ได้เสริมสร้างบรรยากาศการวิจัย และเปิดโอกาสการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างนิสิต/ นักศึกษา คณาจารย์ สาขาวิชาต่าง ๆ
3. งานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาที่มีคุณภาพของนิสิต/ นักศึกษา ได้รับการสนับสนุนให้มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบที่เป็นเอกสารทางวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ
4. นิสิต/ นักศึกษาได้รับการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ให้มีคุณภาพสู่การวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ต่อชุมชน สังคมและประเทศต่อไป



คำนำ

มหาวิทยาลัยพะเยาได้จัดการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งครั้งนี้เป็นครั้งที่ 10 เพื่อเป็นเวทีสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาบัณฑิตให้เป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูง ในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยกระบวนการวิจัยที่สามารถบุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่ได้อย่างมีอิสระ และทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงเป็นเวทีที่เปิดโอกาสให้มีเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะ และทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ

การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10 “The 10th Phayao Graduate Research Conference (PGRC 10)” ครั้งนี้ เป็นการจัดการนำเสนอผลงานในรูปแบบ Oral Presentation ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาปริญญาโทแผน ข จำนวนทั้งสิ้น 48 ผลงาน จาก 2 คณะ 1 วิทยาลัย ดังนี้

วิทยาลัยการศึกษา	จำนวน	41	ผลงาน
คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	จำนวน	6	ผลงาน
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	จำนวน	1	ผลงาน

คณะกรรมการดำเนินงาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10 “The 10th Phayao Graduate Research Conference (PGRC 10)” นี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของมหาวิทยาลัยที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ให้ก้าวไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูง เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร รวมทั้งผู้มีส่วนสนับสนุนการจัดโครงการครั้งนี้ให้สำเร็จด้วยดี

คณะกรรมการดำเนินงาน

พฤษภาคม 2567



สารบัญ

กลุ่มการวิจัย: มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (วิทยาลัยการศึกษา)

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของคณาจารย์ในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

โดย กรณิกา เชื้อเมืองพาน และ วัชระ จตุพร1

สภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

โดย ชนิษฐา ใจกล้า และ กษิฏิกัญญา มีพรหม13

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

โดย จิราภรณ์ สัตย์สม และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์25

การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย เฉลิมพล กันทะวงศ์ และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์37

การศึกษาสภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย ชัยวัฒน์ วงศ์บุญเรือง และ ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง52

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดเชียงราย โดย ไชยพร บุญทา และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์66

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดย ณัฐวร จิณะไชย และ น้ำฝน กันมา80

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดย ธิดารัตน์ ชมภูชัย และ นริศรา เสือคล้าย94

การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 โดย นันทนา สีวะโสภาก และ วัชระ จตุพร108

การศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย ประภัสสร โคตรประดา และ อาภาพรธน ประทุมไทย121

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเชียงราย โดย ปาจริย์มาศ เหลืองสกุล และ อาภาพรธน ประทุมไทย135

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย ภรณ์ัญญา ณ ลำพูน และ ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง149



การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย โดย มัชฌิมา เตชะคฤหะ และ อาภาพรธน ประทุมไทย	161
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัด เทศบาลนครเชียงราย โดย รมิดา ใจสืบ และ น้ำฝน กันมา	174
การศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดย รุ่งนภา ดอนเงิน และ อาภาพรธน ประทุมไทย	188
การศึกษาความร่วมมือการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดย วัศพล ชูตินทราศรี และ ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง	202
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดย วิทยา ตะนันกลาง และ นริศรา เสือคล้าย	217
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร เชียงราย จังหวัดเชียงราย โดย วิณา คำมุงคผล และ นริศรา เสือคล้าย	231
การศึกษาสภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน ด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Engineering and Applied Science Program : ESC) โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย โดย สมชาย รวมสุข และ ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง	246
การศึกษาสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดย สรศักดิ์ ภูระโห่ง และ อาภาพรธน ประทุมไทย	261
การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย โดย ปภานนท์ พาที และ วัชระ จตุพร	276
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดย สุวนันท์ คัจจะภา และ นริศรา เสือคล้าย	290
ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โดย อัจฉรา ทองปัน และ นริศรา เสือคล้าย	303
การศึกษาการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดย อุดมศักดิ์ สันสมบัติ และ ธารวรรตน์ มาลัยเถาว์	318
ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการรับรู้ของครู อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดย กชพร อภิวัน และ วรณนกร พรประเสริฐ	330
ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดย กรทิพย์ นุแปงถา และ วรณนกร พรประเสริฐ	342



การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดย กฤษติยาภรณ์ ไชยวรรณ และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์	356
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 โดย ทิพย์สุดา หอมมาน และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์	371
ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดย กุลชาติ วิชายะ และ วรณกร พรประเสริฐ	386
สภาพและแนวทางในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาคุณุ์พานอุตร อำเภอกวน จังหวัดเชียงราย โดย ชนิษฐา ปันทะ และ วรณกร พรประเสริฐ	401
การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดย จิตภา ศิริมูล และ น้ำฝน กันมา	415
สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 โดย เจษฎา ใจคำ และ น้ำฝน กันมา	432
การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา โดย เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์ และ ณัฐวุฒิ สัพโส	447
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดย ทิพวรรณ ชุ่มวงศ์ และ น้ำฝน กันมา	460
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดย ธัญญารัตน์ ห้อขุนทด และ วรณกร พรประเสริฐ	475
การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 โดย พรนิภา ประสพสงค์ และ ณัฐวุฒิ สัพโส	490
การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูนเขต 2 โดย พัชรพล หนองกวิวงศ์ และ ณัฐวุฒิ สัพโส	504
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูใน สถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 โดย ไพริณ สุระเสียง และ น้ำฝน กันมา	519
การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดย ศุภเมธา ธาดาชาวัฒน์ และ ณัฐวุฒิ สัพโส	533
การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน โดย สุกัญญา ณ น่าน และ ณัฐวุฒิ สัพโส	546



การศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดย สุณิสา ระวังใจ และ ญัฐภูมิ สัพโส	561
กลุ่มการวิจัย: มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์)	
ผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปริง อำเภอปง จังหวัดพะเยา โดย นันทิดา ซื่อสัตย์ และ น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ	575
ผลของนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย ต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพะเยา โดย วิภา ปัญญามูล และ น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ	589
แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพ ของมหาวิทยาลัยพะเยา โดย กานตพงศ์ สุวรรณพจน์ และ น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ	603
แนวทางการพัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอจาง จังหวัดลำปาง โดย มนูญศักดิ์ พิบูลพิพัฒน์ และ วรรณภา ทองแดง	618
การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาล ตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดย กมลชนก ตาห้ำ และ วรรณภา ทองแดง	633
ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดย อรรถพล คงคา และ วรรณภา ทองแดง	647
กลุ่มการวิจัย: วิทยาศาสตร์ (คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)	
การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชันสำหรับจัดการข้อมูลการฝึกอบรมของโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดย ตฤณ ปัทมสิรินทร์ และ เกวรินทร์ จันทร์ดำ	659



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูใน
เขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 1

Relationship between work motivation and organizational commimant of
teacher in highland and demote areas. under the jurisdiction of the chiang rai
primary educational service area office, area 1

กรนิกา เชื้อเมืองพาน^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Konnika Chuamuangpan^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ความผูกพันองค์การของครูและ
3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 105 คน เครื่องมือที่
ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มี
ค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.958 และเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ 0.907 สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า
1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพัน
องค์การของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การมีความสัมพันธ์
กันเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันองค์การ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: konnika03bee@gmail.com



Abstract

This study has the objectives: 1) To study teachers' motivation for their work. 2) To study teachers' organizational commitment. 3) To study the relationship between work motivation and organizational commitment of teachers in highland and remote areas. Under the jurisdiction of the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office, Area 1. The sample groups used in Teachers 105 people, a 5-level estimation scale questionnaire with a consistency index between 0.67–1.00 and the overall reliability of motivation questionnaire was 0.958. And the overall reliability of organizational commitment questionnaire was 0.907. Statistics used in data analysis include the mean, deviation, standard and Pearson correlation values. The research results found that 1) teachers' work motivation motivating factors and sustaining factors Overall, it is at a high level. 2) Overall teachers' organizational commitment is at a high level and 3) Work motivation and organizational commitment have a positive relationship at a moderate level.

Keywords: Motivation for work, Organizational bonding

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขเจตนาารมณในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดีตามที่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) การที่สถานศึกษาจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีคุณภาพ ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในบริหารงาน

ทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์การให้ไปสู่ความสำเร็จ การที่องค์การหนึ่ง ๆ จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรภายในองค์การเป็นสำคัญ ซึ่งองค์การควรให้ความสำคัญโดยการ ให้ความใส่ใจ รักษา และพัฒนาบุคลากรของตนให้อยู่กับองค์การไปอย่างยาวนานที่สุด ซึ่งการที่องค์การจะต้องสูญเสียบุคลากรไปอาจจะส่งผลกระทบต่อหลาย ๆ อย่างตามมาเช่น การดำเนินงานที่ไม่มีคุณภาพต่อเนื่อง เกิดการตกหล่นของงานหรืออาจเกิดการสะสมของงานที่ยังไม่ได้ทำเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะทำให้งานขาดประสิทธิภาพ ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ และยิ่งไปเพิ่มงานให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล และที่สำคัญอาจจะต้องเสียบุคลากรที่มีคุณภาพไป การที่องค์การจะรักษาหรือดึงดูดให้บุคลากรภายในองค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถอยู่กับองค์การไปอย่างยาวนานได้นั้น ขึ้นอยู่กับองค์การนั้น ๆ จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้เพียงพอมากน้อยเพียงใด การสร้างแรงจูงใจจะเป็นตัวช่วยให้



บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น โดยแรงจูงใจนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคลของบุคลากร เช่น การต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน การได้รับมอบหมายงานที่ตนถนัดหรือมีความรู้ความสามารถแล้วได้ใช้ความรู้ความสามารถนั้นอย่างเต็มที่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี บรรยากาศที่ทำงานที่ดี รวมไปถึงการมีทัศนคติต่องานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความสุขทุกครั้งในการได้มาทำงาน บุคลากรจึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรและอยากอยู่กับองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน (ศิริภัทร คุชฎวิวัฒน์ และเชมมารี รักษ์ชูชีพ (2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 101 โรงเรียน 1 สาขา 1 ห้องเรียนสาขา ซึ่งมีเขตพื้นที่ให้บริการทั้งหมด 3 อำเภอ ประกอบไปด้วยอำเภอเมืองเชียงราย อำเภอเวียงชัย อำเภอเวียงเชียงรุ้ง ซึ่งลักษณะทางภูมิศาสตร์ในการตั้งสถานศึกษามีทั้งพื้นที่ราบ พื้นที่ภูเขาและเทือกเขา จากการศึกษาข้อมูลแผนพัฒนาการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2570 พบว่า มีปัญหาด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาบางแห่ง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเด็กกลุ่มชาติพันธุ์ ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเป้าหมาย เนื่องจากการขาดแคลนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี นวัตกรรม และบุคลากรทำให้ไม่สามารถสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกรูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสนับสนุนด้านความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรยังไม่เต็มที่ เนื่องจากภาระงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติมีความซ้ำซ้อน มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้มีอุปสรรคในบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2566) ซึ่งปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีโรงเรียนในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดารจำนวน 10 โรงเรียน ซึ่งทั้ง 10 โรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่เนินเขา ภูเขา เทือกเขา โดยพิจารณาจากสภาพภูมิศาสตร์ ระยะทางการคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค ข้อมูลนักเรียนและความยุ่งยากในการบริหารจัดการศึกษา พุดภาษาเดียวกันที่ไม่ใช่ภาษาไทยเป็นภาษาหลักในการสื่อสาร ระบบไฟฟ้า น้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้ในโรงเรียนยังมีความยุ่งยาก ตามบริบทของสถานศึกษาในการบริหารจัดการศึกษา ดังคู่มือเกณฑ์การคัดกรองโรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษโรงเรียนพื้นที่ภูเขาสูงในถิ่นทุรกันดาร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนพื้นที่สูงส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัดหรือต่างอำเภอ และยังเป็นบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยจึงเกิดการโยกย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาขาดความต่อเนื่อง ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่ดำเนินการโยกย้าย ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาจะสำเร็จไปตามเป้าหมาย

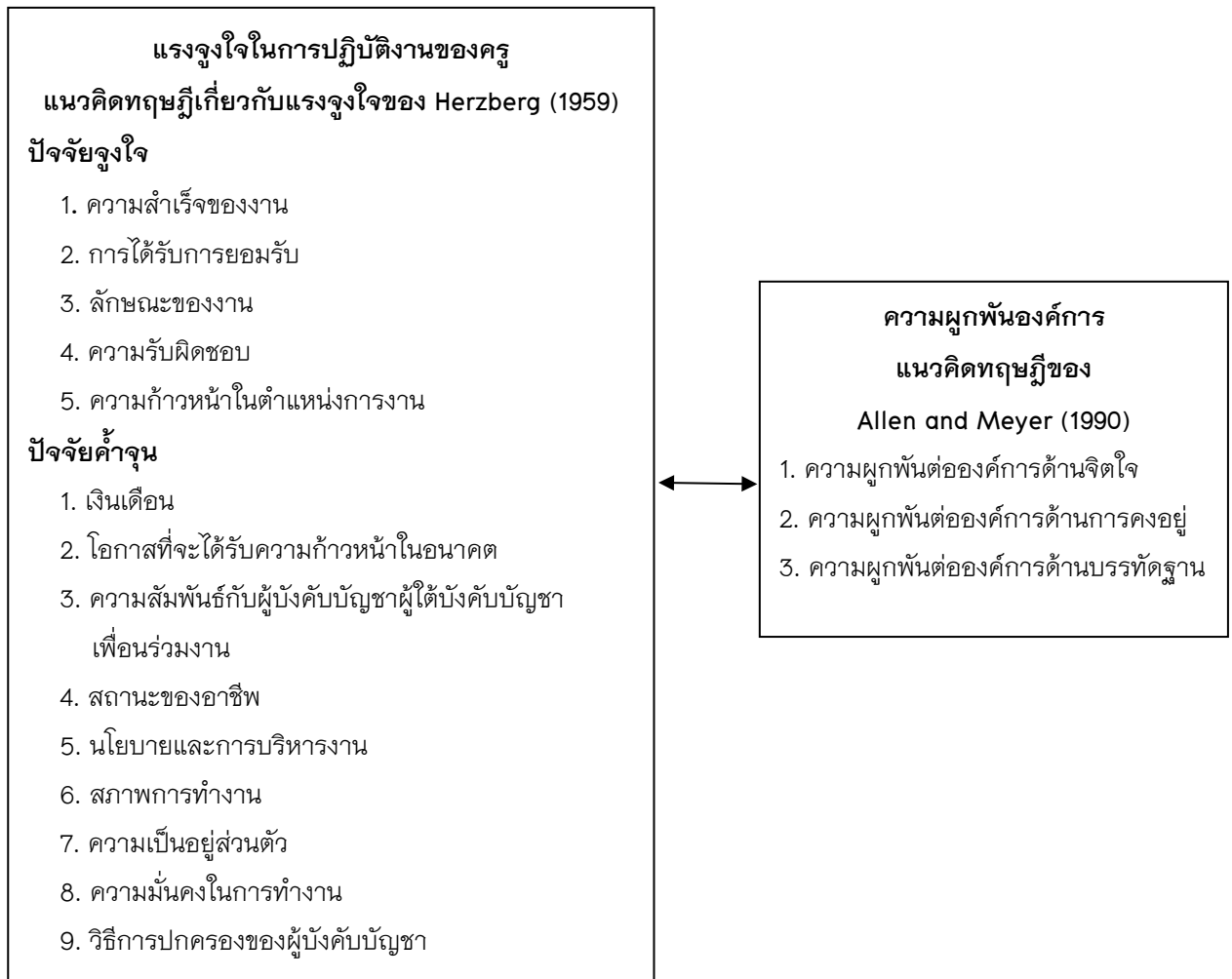
ด้วยเหตุผลที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึง สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมถึงสร้างความผูกพันองค์กรของเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน รวมจำนวน 141 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 105 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยแทนค่าจากสูตร Yamane (Yamane, 1973 อ้างอิงใน เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541) และเลือกใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและความผูกพันองค์การในสถานศึกษาเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด

2. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งการใช้ภาษาและให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อให้แบบทดสอบมีประสิทธิภาพในการเก็บข้อมูลโดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4. ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพเครื่องมือนี้ โดยผู้วิจัยได้ใช้การทดสอบเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม และได้ให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ร่วมตรวจสอบเพื่อหาความสอดคล้องของข้อคำถามกับงานวิจัย เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สามารถเก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้องในการศึกษางานวิจัยนี้ อีกทั้งเพื่อให้สามารถสร้างข้อคำถามให้มีความชัดเจนให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่สามารถใช้งานได้จริง ในการตรวจสอบ ครั้งนี้ได้ ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งพบว่าค่า IOC ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าค่าผ่านเกณฑ์ และสามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ทั้งหมด

5. หลังจากได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำมา



คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยพบว่ามีความเชื่อมั่นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.958 และมีค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรการ 0.907

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 โรงเรียน เพื่อขออนุเคราะห์เก็บข้อมูลการทำวิจัยโดยใช้รูปแบบ Google Form
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือไปยังผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 141 ฉบับ เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามโดยจัดทำเป็น QR code เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสะดวกในการเข้าไปตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติซึ่งแบบสอบถามที่ได้กลับมาจำนวน 105 ฉบับ
4. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปแล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) แบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
- 2) แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยมีลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามเทคนิคการวัดของลิเคิร์ต (Likert Type Scale) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)
- 3) แบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยมีลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามเทคนิคการวัดของลิเคิร์ต (Likert Type Scale) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)
- 4) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวม

(n=105)

แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.39	0.37	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.00	0.53	มาก	5
3. ด้านลักษณะของงาน	4.15	0.54	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.39	0.34	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.15	0.42	มาก	3
รวม	4.22	0.31	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน				
1. ด้านเงินเดือน	3.66	0.83	มาก	8
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.14	0.44	มาก	5
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.38	มาก	3
4. ด้านสถานะของอาชีพ	4.42	0.50	มาก	2
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.06	0.70	มาก	6
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.32	0.98	ปานกลาง	9
7. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.23	0.33	มาก	4
8. ด้านความมั่นคงในงาน	4.42	0.49	มาก	1
9. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.83	0.57	มาก	7
รวม	4.04	0.45	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพการทำงาน

2. ผลการศึกษาความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

(n=105)

ความผูกพันองค์การครูในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	4.18	0.52	มาก	1
2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่	4.17	0.42	มาก	2
3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	4.16	0.65	มาก	3
รวม	4.17	0.47	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และต่ำสุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ดังตาราง 3 และตาราง 4

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ดังปัจจัยจูงใจ

ความผูกพันองค์การ	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน	ค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์การของครูในสถานศึกษา
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	.317*	.234*	.382*	.368*
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	.476*	.221*	.399*	.432*
3. ด้านลักษณะงาน	.568*	.231*	.502*	.518*
4. ด้านความรับผิดชอบ	.382*	.294*	.212*	.331*
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	.219*	.129	.135	.184
ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.579*	.311*	.485*	.538*

หมายเหตุ: * ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .538$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .184–.518 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านลักษณะงานกับความผูกพันองค์การ ($r = .518$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานกับความผูกพันองค์การ ($r = .184$)

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	ความผูกพันองค์การ	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน	ค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์การของครูในสถานศึกษา
1. ด้านเงินเดือน		.139	.180	.457*	.321*
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต		.270*	.210*	.110	.216*
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน		.249*	.181	.351*	.312*
4. ด้านสถานะของอาชีพ		.301*	.334*	.314*	.360*
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน		.355*	.257*	.613*	.497*
6. ด้านสภาพการทำงาน		.024	.332*	.406*	.298*
7. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว		.190	.122	.177	.191
8. ด้านความมั่นคงในงาน		.301*	.334*	.314*	.360*
9. ด้านการปกครองบังคับบัญชา		.116	.286*	.274*	.257*
ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		.257*	.336*	.476*	.420*

หมายเหตุ: * ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .420$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .191–.497 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านนโยบายและการบริหารงานกับความผูกพันองค์การ ($r = .497$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวกับความผูกพันองค์การ ($r = .191$)

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจเนื่องจากบริบทของสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่สูงผู้บริหารจึงส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพรวมทั้งผู้บริหารเปิดโอกาสให้ได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน อย่างอิสระ ส่งผลให้ครูปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริวิษณุ โทสุรินทร์ (2561) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

2. การศึกษาความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ความผูกพันองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารใส่ใจในองค์การและเพื่อนร่วมงานใส่ใจ ให้คำแนะนำในการใช้ชีวิต ตลอดจนการใช้ชีวิตในการปฏิบัติงานและนอกเวลางานใช้ชีวิตอยู่แบบครอบครัว สร้างความรักความอบอุ่นให้เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ไกลจากครอบครัว การสร้างผูกพันในการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความรักความสามัคคี จนเกิดความผูกพันตามระยะเวลาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลูกน้ำ เจนหัตพล (2564) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีการระดมความคิดเห็นมาก ส่งผลให้การคงอยู่ของข้าราชการ อยู่ด้วยความรับผิดชอบในหน้าที่ ซึ่งยังคงเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานยังคงมีความก้าวหน้าน้อย อาจเนื่องมาจากการได้รับการตอบแทนในลักษณะการขึ้นเงินเดือนในปัจจุบัน และไม่มีค่าตอบแทนอื่น ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับภูริวิษณุ โทสุรินทร์ (2561) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจมีความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกและอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำเสนอข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูนำเสนอผลงานวิชาการ ประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคคลภายนอกได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนช่วยอำนวยความสะดวกต่อครู ให้ได้รับการดูแลปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่บ้านพัก สถานที่ทำงาน สาธารณูปโภคอยู่สม่ำเสมอ รวมทั้งความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการศึกษาความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมอบรมพัฒนาหรือแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการบรรทัดฐาน มาตรฐานที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษามาตรฐานการปฏิบัติตนที่ส่งผลต่อจิตใจรวมถึงแสดงออกถึงความเป็นกันเองต่อครูอย่างสม่ำเสมอ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ควรมีการส่งเสริม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานกับความผูกพันองค์การ ผู้บริหารควรส่งเสริมโอกาสให้ครูได้รับโอกาสต่างๆเท่าเทียมกัน จากภายนอกสถานศึกษาและภายในสถานศึกษา รวมถึงการได้รับการตอบแทนในลักษณะการขึ้นเงินเดือน ด้วยความเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูให้ครูมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยการเปรียบเทียบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกประกอบกับข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปพัฒนาระบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างสูงสุด

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาความท้าทายในการทำงานของครูเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3. การเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมทางในการทำงานของครูในแต่ละบริบทพื้นที่ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้ คำแนะนำ ปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาลัษณะ ดร.ลลิตาภรณ์ ยาวิชัย อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นายรชชิวดี บุญธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่ายางหลวงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 ที่กรุณา ให้



คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ท่านผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ทุกโรงเรียนที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกให้ ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครอบครัวที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญในการทำให้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีคุณค่าในการทำวิจัย ในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นสักการะแด่ พระคุณบิดา มารดา ตลอดจนคุณบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอนวิชาความรู้ คุณธรรม จริยกรรมและผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้แก่ผู้ศึกษา มา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. (2541). **การวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่**. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภุชวีชญ์ โทสุรินทร์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันขององค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- ลูกน้ำ เจนหัตผล. (2564). **ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ และเชมมารี รักษ์ชูชีพ. (2556). **ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (2566). **แผนพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570**. ม.ป.ท.: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). **คู่มือเกณฑ์การคัดกรองโรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษโรงเรียนพื้นที่ภูเขาสูงในถิ่นทุรกันดาร: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.



**สภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหา
สถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 4**

**THE CONDITIONS AND GUIDELINES TO MANAGE THE SCHOOLS OF
PREVENTIVE AND PROBLEM-SOLVING MEASUREMENTS OF
PARTICULATE MATTER WITH A DIAMETER OF LESS THAN 2.5
MICRONS OF CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4**

ชนิษฐา ใจกล้า^{1*} และ กษิฏิภรณ์ มีพรหม²
Khanittha Chaikla^{1*} and Kasidit Meepom²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตาม มาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 316 คน โดยกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างตามตารางของทาโรยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตร ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาตามมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการครอบคลุมนักเรียนที่มีความบกพร่อง ทางสติปัญญา บกพร่องทางการพูด มีภาวะสมาธิสั้น และเด็กออทิสติก รวมถึงนักเรียนในพื้นที่ห่างไกล รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านสวัสดิภาพ และการคุ้มครอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหาร การเงิน ซึ่งอยู่ในระดับ มาก และมี 6 แนวทาง

คำสำคัญ : สภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษา, มาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : nata.dramatic@gmail.com



Abstract

The purposes of this research were: 1) To study the conditions and guidelines to manage the schools of preventive and problem-solving measurements of particulate matter with a diameter of less than 2.5 microns of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. The sample group was school administrators, teachers, and educational personnel. A total of 316 people by randomly selected by the tables of Taro Yamane. The data collecting instrument was a questionnaire to Likert ratio 5 scale and suitability and feasibility assessment. The statistics included frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation

The results of study showed that. the conditions and guidelines to manage the schools of preventive and problem-solving measurements of particulate matter with a diameter of less than 2.5 microns. Overall, it is considered to be at a high level. The aspect with the highest average is student coverage with intellectual disabilities, speech impairments, hyperactivity disorder, and autistic children Including students in remote areas. The lowest average is financial management which is at a high level. There are 6 guidelines.

Keywords : The conditions and guidelines to manage the schools, preventive and problem-solving measurements of particulate matter with a diameter of less than 2.5 microns, and Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4

บทนำ

สถานการณ์ ฝุ่น PM 2.5 ที่มากระทบต่อระบบการบริหารสถานศึกษา ถือเป็นสิ่งสำคัญ ควรเตรียมมาตรการ การป้องกัน และแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ในขณะที่เราตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา “ระบบ การศึกษาไทย” จึงถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นประเด็นของสังคมไทยอยู่เสมอ โดยเฉพาะในช่วงเมื่อไม่นานมานี้ มีการ กล่าวถึง “การเรียนการสอนออนไลน์” เนื่องจากการระบาดของโรคโควิด -19 และสถานการณ์ ฝุ่นละออง PM 2.5 โดยสถานการณ์ ฝุ่นละออง PM 2.5 มีสาเหตุมาจากหลายแหล่งกำเนิด เช่น ควันจากท่อไอเสียรถยนต์โดยเฉพาะรถ ดีเซลเก่า ๆ ประสิทธิภาพของเครื่องยนต์ไม่ดี การเผาขยะ การเผาเพื่อเตรียมพื้นที่ทำการเกษตรกรรม ไฟป่าทั้งที่เกิด จากตามธรรมชาติ และการลักลอบเผาป่า การก่อสร้าง และโรงงานอุตสาหกรรม รัฐบาลควรหาทางออกที่ยั่งยืน นอกจากการแก้ปัญหาภายในประเทศแล้ว บางครั้งฝุ่น PM 2.5 ก็มาจากกิจกรรมที่มีผลเสียต่อคุณภาพอากาศจาก ประเทศเพื่อนบ้านรอบ ๆ เราได้ เช่นกัน ประชาชนชาวจังหวัดเชียงราย ที่อยู่กันอย่างทรมาณคอยติดตามสถานการณ์ อย่างใกล้ชิด เพื่อจะได้ปฏิบัติตามประกาศนโยบายมาตรการการป้องกันสถานการณ์ฝุ่นละออง PM 2.5 อย่างเคร่งครัด รวมไปถึงสถานศึกษา ผู้บริหาร คณะครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนร่วม ล้วนแล้วแต่มีบทบาทสำคัญ ทางการบริหารสถานศึกษา เมื่อเขาเหล่านี้ถูกผลกระทบจาก ฝุ่นละออง PM 2.5 ที่เป็นสาเหตุหลัก ทำให้กิจกรรม ต่าง ๆ ของสถานศึกษาต้องหยุดชะงักไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้จนเกิดเป็นปัญหาที่ต้องถูกแก้ไขอย่างทันท่วงที การบริหารสถานศึกษาที่ดีควรเตรียมการ และปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย บริหารอัตรากำลังพล ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้ง บริหารดำเนินงานงบประมาณการใช้จ่ายให้เพียงพอต่อกิจกรรมที่จัดขึ้น เร่งประสานกับระบบเครือข่ายอื่น ๆ เพื่อ ติดต่อสื่อสาร ให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือกับเครือข่าย จัดเตรียมอาคาร ให้มีความเพียงพอพร้อมเหมาะสม จะทำให้

การเรียนการสอนไม่ติดขัด ดำเนินการได้ต่อเนื่องตามแนวปฏิบัติของนโยบายมาตรการป้องกันสถานการณ์ฝุ่นละออง PM 2.5 (กรมควบคุมโรค, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย มีเขตบริการการศึกษาครอบคลุมใน 5 อำเภอ คือ อำเภอเทิง อำเภอขุนตาล อำเภอพญาเม็งราย อำเภอเชียงของ และอำเภอเวียงแก่น ถือว่าอยู่ในพื้นที่ที่มีปริมาณฝุ่นละออง PM 2.5 ค่อนข้างสูง ที่สามารถส่งผลกระทบต่อทุกกลุ่มอายุ โดยเฉพาะเด็กเล็กจะมีความเสี่ยงมากเมื่อออกมาทำกิจกรรมข้างนอกอาคาร ผู้ที่เป็นโรคภูมิแพ้ โรคปอด โรคหัวใจ เมื่อเจอมลพิษจากฝุ่นละอองมาก ๆ จะทำให้อาการระบบทางเดินหายใจเพิ่มขึ้น ผู้ที่เป็นโรคภูมิแพ้อาจทำให้อาการหืดหอบกำเริบได้ ดังนั้น เพื่อความปลอดภัยของผู้บริหาร คณะครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตาม มาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาฝุ่นละออง PM 2.5 อย่างเคร่งครัด เนื่องจากเป็นสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย ซึ่งได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ฝุ่นละออง PM 2.5 ที่กระจายครอบคลุมพื้นที่ทำให้คนในชุมชนไม่กล้าที่จะออกมาทำงานนอกบ้านโดยเฉพาะสถานที่โล่งแจ้ง ที่มีฝุ่นละออง PM 2.5 กระจายตัวอยู่อย่างหนาแน่น โดยเฉพาะคนในพื้นที่ส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพการเกษตรกร และเก็บของป่าชายจึงได้รับผลกระทบโดยตรง ทำให้ผู้ปกครองเกิดความห่วงใย เกรงว่าลูกหลานจะไม่ปลอดภัย เมื่อต้องออกมาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จึงควรแนะนำสถานศึกษาให้ปรับเปลี่ยนรูปแบบ การจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ฝุ่น PM 2.5 และบริบทของแต่ละสถานศึกษา โดยศึกษามาตรการการป้องกัน แก้ไขสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 มาปรับใช้ให้เหมาะสม (พรชรัฐ สายยุทธ และคณะ, 2566)

จากเหตุดังกล่าวผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญถึงการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ ฝุ่น PM 2.5 ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสถานการณ์ ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยนำมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหา ฝุ่น PM 2.5 มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ รวมถึงเก็บข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่น่าเชื่อถือ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยมาเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

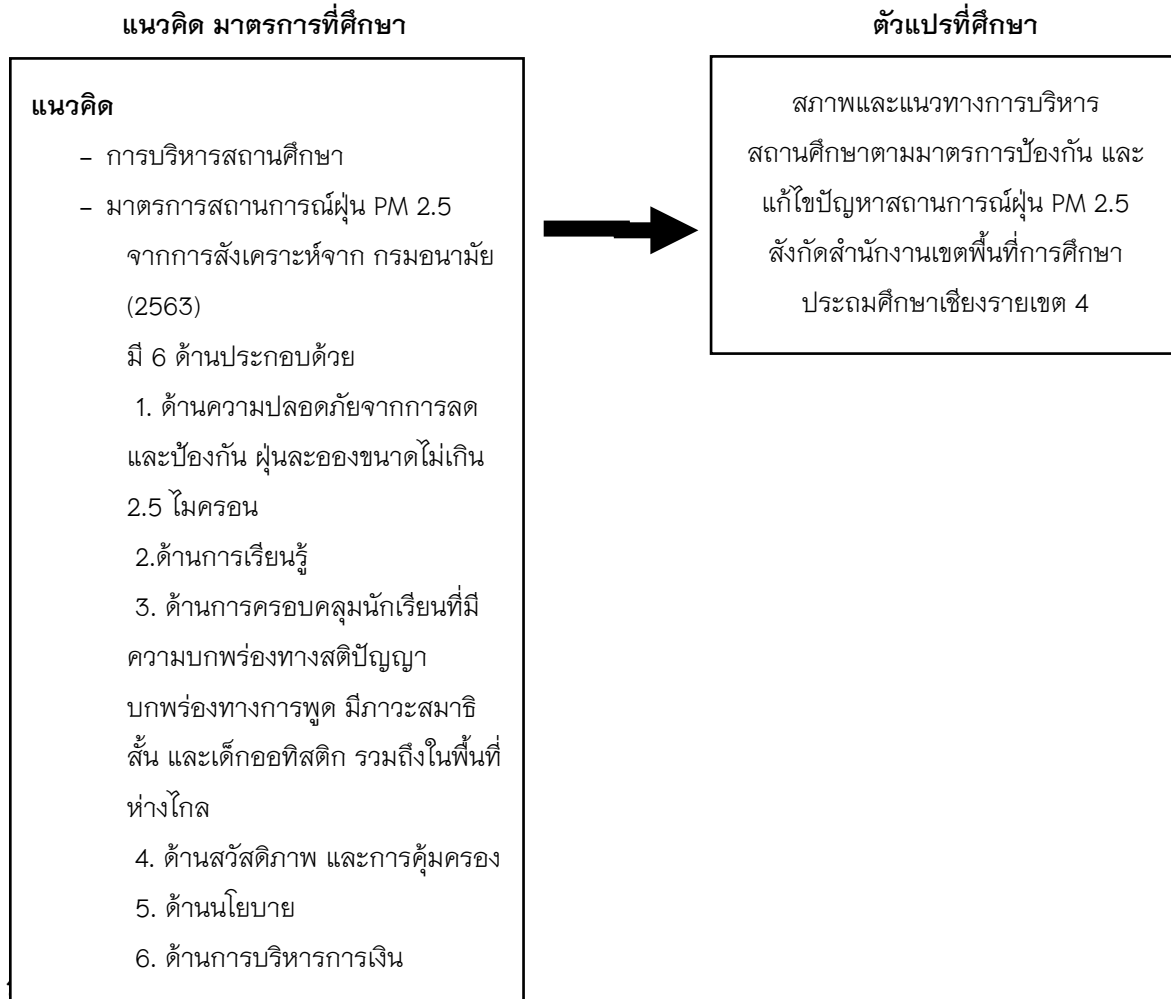
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้ศึกษาค้นคว้ากำหนดเนื้อหา กระบวนการจาก แนวทางลดและป้องกันผลกระทบต่อสุขภาพจากฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน (PM 2.5) สำหรับสถานศึกษา (กรมอนามัย, 2563) มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านความปลอดภัยจากการลด และป้องกัน ฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน 2. ด้านการเรียนรู้ 3. ด้านการครอบคลุมนักเรียน ทั้งนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา บกพร่องทางการพูด มีภาวะสมาธิสั้น

และเด็กออทิสติก รวมถึงนักเรียนในพื้นที่ห่างไกล 4. ด้านสวัสดิภาพ และการคุ้มครอง 5. ด้านนโยบาย 6. ด้านการบริหารการเงิน ครึ่งนี้ผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดตามภาพแสดงกรอบแนวคิดในการค้นคว้าวิจัย ดังภาพ



การดำเนินการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods) ซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

ตอนที่ 1. ศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มี โรงเรียน จำนวน 127 โรง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 98 คน ครู จำนวน 1,122 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 318 คน รวมทั้งหมด 1,575 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 316 คน

เครื่องมือการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุดและประสบการณ์ในการทำงานมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert

2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร หนังสือ งานวิจัยและแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list) แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert)

2.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 นำตัวแปรที่ศึกษา มาตั้งข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามนิยามศัพท์แล้วคัดเลือกนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2.4 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและครอบคลุมของภาษาที่นำมาใช้ในข้อคำถามข้อความ ประโยคต่าง ๆ เพื่อความถูกต้องเรียบร้อยตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

2.5 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.6 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการคำนวณค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence) ระหว่างประเด็นคำถามกับนิยามศัพท์ที่มีวิธีการให้คะแนนเป็น 3 ระดับ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและคัดเลือกให้มีจำนวนข้อคำถามที่เหมาะสม

2.7 ผู้วิจัยแก้ไขและปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

2.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครู ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

2.9 ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำมาใช้จริงในเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือขออนุญาตพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เมื่อได้รับหนังสือผ่านการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. ส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) พร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยัง ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 316 ชุด และกำหนดขอรับคืนภายใน 30 วัน
3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) และประสานงานต่าง ๆ ผ่านโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับอุดมศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ และประสิทธิภาพการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำสถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณ ให้ ข้อมูล เกี่ยวกับ แนวทางการบริหารสถานศึกษา ใน สถานการณ์ ฝุ่น PM 2.5

ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ได้ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Protocol) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุด และ ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended) ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มีขั้นตอน การดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์
2. กำหนดขอบข่ายของข้อมูลที่ต้องการให้ครอบคลุมกรอบการศึกษาต้นคัว จากนั้นวิเคราะห์ โดยนำข้อมูลจัดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เพื่อนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์ต่อไปเพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง
3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้อง และให้ คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง และแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เมื่อได้รับหนังสือผ่านการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยใน มนุษย์แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้ทรงคุณที่ให้ข้อมูล เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย โดยแนบกำหนดการนัดหมายที่จะไปสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 คน ล่วงหน้า 7 วัน ก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured Selection Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว จำนวน 3 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
 - 1.1 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสัมภาษณ์
 - 1.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์หา ค่าความถี่ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ผู้วิจัยใช้วิเคราะห์ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์หาค่าความถี่

ผลการศึกษา

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหสถานการณณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

จากผลสภาพการบริหารสถานศึกษาตามมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหสถานการณณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลปรากฏตามรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 และเพศหญิง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 ตามลำดับ

จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 67.10 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90

จำแนกตามตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตำแหน่ง ครู จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 85.13 ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.66 และตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 ตามลำดับ

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 40.82 และมีประสบการณ์ 5 -10 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 40.82 รองลงมา คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 ตามลำดับ

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนสภาพการบริหารสถานศึกษาตามมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหสถานการณณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ภาพรวม

ด้าน	มาตรการป้องกัน แก้ไขปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5)	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	
1.	ด้านความปลอดภัยจากการลด และป้องกัน ฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน 2.5 ไมครอน	3.22	0.47	มาก	5
2.	ด้านการเรียนรู้	3.72	0.61	มาก	2
3.	ด้านการครอบคลุมนักเรียน ทั้งนักเรียน ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา บกพร่องทางการพูด มีภาวะสมาธิสั้น และเด็กออทิสติก รวมถึงนักเรียนในพื้นที่ห่างไกล	3.87	0.68	มาก	1
4.	ด้านสวัสดิภาพ และการคุ้มครอง	3.70	0.74	มาก	3
5.	ด้านนโยบาย	3.57	0.60	มาก	4
6.	ด้านการบริหารการเงิน	3.05	0.58	มาก	6
รวมเฉลี่ย		3.52	0.56	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า มาตรการป้องกัน แก้ไขปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ที่สอดคล้องกับขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.52$, S.D.= 0.56) และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการครอบคลุมนักเรียน ทั้งนักเรียน ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา บกพร่องทางการพูด มีภาวะสมาธิสั้น และเด็กออทิสติก รวมถึงนักเรียน ในพื้นที่ห่างไกล ($\bar{X}=3.87$, S.D.= 0.68) ซึ่งอยู่ในระดับ มาก รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.61) ซึ่งอยู่ในระดับ มาก รองลงมา คือ ด้านสวัสดิภาพ และการคุ้มครอง ($\bar{X}=3.70$, S.D.= 0.74) ซึ่งอยู่ในระดับ มาก รองลงมา คือ ด้านนโยบาย ($\bar{X}=3.57$, S.D.= 0.60) ซึ่งอยู่ในระดับ มาก รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยจากการลด และป้องกัน ฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน 2.5 ไมครอน ($\bar{X}=3.22$, S.D.= 0.47) ซึ่งอยู่ในระดับ มาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารการเงิน ($\bar{X}=3.52$, S.D.= 0.56) ซึ่งอยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ

ผลการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ทั้งหมด 6 แนวทางประกอบด้วย

1. จัดงบประมาณเพื่อใช้สถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 เช่น เพื่อซื้อหน้ากากป้องกันฝุ่น PM 2.5 เจลล้างมือที่ช่วยให้เป็นการป้องกันตัวเองในสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5
2. จัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่สามารถนำมาผลิตเป็นเครื่องฟอกอากาศ 5. เพิ่มงบประมาณ เพื่อใช้ในการจัดเตรียมสถานที่ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์รวมถึงงบประมาณในการทำความสะอาดเพิ่มขึ้น หรือรจัดพื้นที่สีเขียวให้มากขึ้นให้มีต้นไม้ที่จะมาช่วยกรองฝุ่น PM 2.5 2.
3. จัดให้มีอาคารสถานที่ไว้รองรับเมื่อจำเป็นต้องจัดกรรมในห้องเป็นห้องเรียนสะอาด เป็นห้องคุณภาพ อาจจะต้องติดตั้งเครื่องฟอกอากาศ ม่านไอน้ำ
4. ส่งเสริม และพัฒนาครู และบุคลากรให้มีความรู้ ความความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการป้องกัน และแก้ไขสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 และช่วยกันหาทางแก้ไขร่วมกัน
5. บูรณาการ เกี่ยวกับสถานการณ์ป้องกันฝุ่น PM 2.5 เข้ากับรายวิชา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบหน่วย ในสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา และสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เพื่อไม่เป็นการเพิ่มภาระงานสอนของครู
6. จัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน เน้นหนักไปทางการจัดการองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับฝุ่น PM 2.5 ไม่ว่าจะเป็นการสอดแทรกเนื้อหาต่างๆ ทั้งที่มา ที่ไป ทั้งวิธีการรับมือทั้งผลกระทบต่าง ๆ ของ มลพิษทางอากาศ ในรายวิชาต่าง ๆ

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการครอบคลุมนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา บกพร่องทางการพูด มีภาวะสมาธิสั้น และเด็กออทิสติก รวมถึงนักเรียนในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งอยู่ในระดับ มาก อาจเนื่องจากโรงเรียนให้ความสำคัญกับผู้เรียนให้ได้รับการดูแลช่วยเหลือตามระบบดูแลช่วยเหลือที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ



มาตรการป้องกัน แก้ไขปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2566 มาตรการเร่งด่วนให้ศูนย์ประสานงานเฝ้าระวัง และติดตามสถานการณ์ปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค เฝ้าระวัง และติดตามสถานการณ์ปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) และแจ้งเตือนไปยังหน่วยงาน และสถานศึกษาในจังหวัด เพื่อเตรียมความพร้อม และดำเนินการตามมาตรการที่กำหนด

และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารการเงิน ซึ่งอยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ อาจเนื่องจากการขาดงบประมาณในการดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ ซึ่งมีขั้นตอนที่ต้องเตรียมพร้อมในการวางแผนงบประมาณ สอดคล้องกับขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ด้านการบริหารงานงบประมาณจะต้องจัดทำแผนงบประมาณ และคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรงและทำการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ทั้งหมด 6 แนวทาง ประกอบด้วย

1. จัดงบประมาณเพื่อใช้ในสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 เช่น เพื่อซื้อหน้ากากป้องกันฝุ่น PM 2.5 เจลล้างมือที่ช่วยให้เป็นการป้องกันตัวเองในสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 อาจเนื่องจากหน้ากากอนามัยที่ใช้ จำเป็นต้องเปลี่ยนบ่อย ๆ เพราะความอัดอั้นเป็นสาเหตุของการเกิดแบคทีเรียที่เกาะหน้ากากอนามัย ไม่ควรนำมาใส่ซ้ำจำเป็นต้องใช้จำนวนมาก ในช่วงที่เกิดสถานการณ์ ฝุ่น PM 2.5 จำนวนหน้ากากอนามัยที่มีอยู่อาจไม่เพียงพอ รวมถึงการใช้เจลล้างล้างมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่นำมาป้องกันตัวเองในสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 เพราะต้องใส่หน้ากากอนามัยทุกครั้งที่อยู่ในสถานศึกษา สอดคล้องกับขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ด้านการบริหารงานงบประมาณจะต้องจัดทำแผนงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ

2. จัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่สามารถนำมาผลิตเป็นเครื่องฟอกอากาศ ป้องกันฝุ่น PM 2.5 เพิ่มงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดเตรียมสถานที่ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์รวมถึงงบประมาณในการทำความสะอาดเพิ่มขึ้น หรือจัดพื้นที่สีเขียวให้มากขึ้นให้มีต้นไม้ที่จะมาช่วยกรองฝุ่น PM 2.5 อาจเนื่องจากเครื่องฟอกอากาศที่มีคุณภาพสูง ราคาค่อนข้างแพง การที่สถานศึกษาสามารถหาอุปกรณ์อย่างอื่นที่หาได้ง่ายเพื่อมาดัดแปลงให้มีประสิทธิภาพมาใช้ในการฟอกอากาศ เช่น การเตรียมพื้นที่สีเขียว จากการจัดหาพันธุ์ไม้ใช้ฟอกอากาศ มาทดแทนจะช่วยให้ประหยัดงบประมาณ อีกทาง สอดคล้องกับ วรรณ ยุวสุด (2564) กล่าวว่า การออกแบบได้ทำการพิจารณาจากการวางตำแหน่งของพันธุ์ไม้ให้สอดคล้องกับทิศทางของลมในช่วงเวลาที่มีฝุ่นละออง PM 2.5 สูง คือ ทิศตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวางพันธุ์ไม้ยืนต้นให้ทรงพุ่มมีความสลับซับซ้อน และวางพันธุ์ไม้เพื่อเพิ่มช่องว่างในการเพิ่มความเร็วมวลในการระบายอากาศ และพัดพาฝุ่นละอองออกจากพื้นที่ และวางชนิดพันธุ์ไม้พุ่มไว้เป็นแนวรั้วเพื่อป้องกันฝุ่นละออง PM 2.5 จากทางด้านข้าง อีกทั้งวางแผงไม้เลื้อยไว้บริเวณด้านข้างตัวอาคารเพื่อป้องกันฝุ่นละอองเข้าสู่ด้านในอาคาร รวมถึงการใช้พันธุ์ไม้ในการจัดภูมิทัศน์ จะเลือกใช้พันธุ์ไม้ที่มีความสามารถในการดักจับฝุ่นละออง PM 2.5 ได้แก่ ตะขบฝรั่ง แปรงล้างขวด อินทนิล แคแสด ทองอุไร กรรณนิการ์ ชาฮกเกี้ยน นีออน และสร้อยอินทนิล



3. จัดให้มีอาคารสถานที่ไว้รองรับเมื่อจำเป็นต้องจัดกิจกรรมในห้องเป็นห้องเรียนสะอาด เป็นห้องคุณภาพ อาจจะต้องติดตั้งเครื่องฟอกอากาศ ม่านไอน้ำ อาจเนื่องจาก ควรเตรียมสถานที่ และห้องเรียนที่จัดเป็นห้องปลอดฝุ่น ให้กับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง เมื่อมีการจัดการเรียนการสอนในช่วงที่เกิดสถานการณ์ ฝุ่น PM 2.5 ค่าฝุ่นอยู่ในระดับสูงเกินมาตรฐานสอดคล้องกับ บุญยัง ปลั่งกลาง, สมชาย เปียนสูงเนิน และธนยศ ดิตเมตตากุล กล่าวว่า การออกแบบสร้างนวัตกรรมเครื่องฆ่าเชื้อและฟอกอากาศ PM 2.5 อัปเดตใหม่ด้วย Ozone, UV, HEPA Filter และ Ionizer ขึ้น โดยมีหน้าที่ทำความสะอาดอากาศทั้งด้านฝุ่น ด้านเคมีตกค้าง ด้านเชื้อโรคต่าง ๆ ไวรัส แบคทีเรียด้วยเทคโนโลยี เฮป้า ยูวี ไอโซน ไอออนไนเซอร์ ด้วยการควบคุมด้วยระบบอัปเดตใหม่ที่มีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้ได้ออกแบบสร้างนวัตกรรมเครื่องฆ่าเชื้อและฟอกอากาศ PM 2.5 อัปเดตใหม่ด้วย Ozone, UV, HEPA Filter และ Ionizer ทำงานใน 2 ลักษณะคือ 1) แบบตั้งรับ 2) แบบรุก

4. ส่งเสริม และพัฒนาครู และบุคลากรให้มีความรู้ ความความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการป้องกัน และแก้ไขสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 และช่วยกันหาทางแก้ไขร่วมกัน อาจเนื่องจากการที่สถานศึกษาต้องรับมือกับสถานการณ์ ฝุ่น PM 2.5 จำเป็นต้องอาศัยคำแนะนำจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องเกี่ยวกับแนวทางการป้องกัน และแก้ไขสถานการณ์ PM 2.5 อย่างถูกวิธีเพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ปลอดภัย ทำให้ผู้ที่เข้ามาใช้ประโยชน์จากสถานศึกษารู้สึกปลอดภัยและอุ่นใจ สอดคล้องกับขอขายการบริหารสถานศึกษาตามกฎกระทรวงศึกษาธิการซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ด้านการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

5. บูรณาการ เกี่ยวกับสถานการณ์ป้องกันฝุ่น PM 2.5 เข้ากับรายวิชา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบหน่วย ในสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา และสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เพื่อไม่เป็นการเพิ่มภาระงานสอนของครู อาจเนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานการณ์ที่มีฝุ่น PM 2.5 ค่อนข้างสูงการบูรณาการการเรียนรู้อันมีเนื้อหา และตัวชี้วัดที่สอดคล้องกัน จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ตัวชี้วัดตามมาตรฐานของหลักสูตรแกนกลางได้ครบถ้วนสมบูรณ์และต่อเนื่อง สอดคล้องกับ นิชาวีดี ตานีเห็ง (2562) กล่าวว่า การบูรณาการการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการ การบูรณาการการเรียนการสอนรายวิชา การสื่อสารด้วยกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์และโครงการ สนับสนุน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 โดยบูรณาการกับการบริการวิชาการ กิจกรรม การอบรมปฏิบัติการการถ่ายภาพดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเกาะแลหนัง อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา แก่เยาวชนในพื้นที่ และบูรณาการกับการบริการวิชาการ กิจกรรม การระดมความคิดเห็นของเยาวชนในการมีส่วนร่วมการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเกาะแลหนัง อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา

6. จัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน เน้นหนักไปทางการจัดการองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับฝุ่น PM 2.5 ไม่ที่จะเป็นการสอดแทรกเนื้อหาต่าง ๆ ทั้งที่มา ที่ไป ทั้งวิธีการรับมือทั้งผลกระทบต่าง ๆ ของ มลพิษทางอากาศ ในรายวิชาต่าง ๆ อาจเนื่องจากการเรียนรู้เกี่ยวกับการรับมือกับสถานการณ์ ฝุ่น PM 2.5 ทำให้มีแนวทางในการดำเนินชีวิตปลอดภัยมากขึ้น รวมถึงสามารถนำไปปรับใช้กับชีวิตในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นคล้ายกัน สอดคล้องกับ พัชรนันท์ วิวัฒน์ไพศาล (2567) กล่าวว่า ภาครัฐควรส่งเสริมความรู้ PM 2.5 มุ่งเน้นไปที่ประชาชน ควรเพิ่มช่องทางการกระจายข่าวสารที่ประชาชนเข้าถึงโดยส่วนใหญ่ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและถูกต้องลงบนสื่อสาธารณะ เช่น โทรทัศน์ และ สื่ออินเทอร์เน็ต หรือประชาสัมพันธ์ผ่านเครื่องขยายเสียง



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานการป้องกัน และแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศฝุ่น PM 2.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ดร.กษิฏิกัญจน์ มีพรหม ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจน ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายชื่อดังต่อไปนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร จตุพร และนายสมส ตติญา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่ได้อนุเคราะห์ อำนวย ความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูล และการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวดี ลิ้มใส ดร.ศตวรรษ ทนารัตน์ และนายราเชนทร์ ดีบัวแก้ว ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้งานวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์ และมีคุณค่าผู้วิจัยขอขอบพระคุณ

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมโรค. (2564). **คู่มือเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพจากฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน 2.5 ไมครอน (PM2.5)**. สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2566.

กรมอนามัย. (2563). **แนวทางลดและป้องกันผลกระทบต่อสุขภาพจากฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน 2.5 ไมครอน (PM2.5) สำหรับสถานศึกษา.**, 5-10. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2566.

นิชาวดี ตานีเห็ง. (2562). การบูรณาการ การเรียนการสอน รายวิชากับการวิจัยและการบริการวิชาการปีการศึกษา 2561.

บุญยัง ปลั่งกลาง, สมชาย เปียนสูงเนิน และธนยศ คิตเมตตากุล. **นวัตกรรม เครื่องฆ่าเชื้อ และฟอกอากาศฝุ่นละอองขนาดเล็ก 2.5 ไมครอน แบบอัตโนมัติด้วยไอโซนแสงยูวีเอป้าฟิเตอร์ และไอโอไนเซอร์.**

พรชรัฐ สายยุทธ, ชาญณรงค์ ชัยสุวรรณ, วราพันธ์ พรวิเศษศิริกุล และกัญชกร สว่างมุข. (2566). การศึกษา สถานการณ์ของคุณภาพอากาศในอาคารด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศเขตสุขภาพที่ 1.

วารสารวิชาการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี, ฉบับที่ 1 ปีที่ 2, หน้า 59-73.

พัทธนันท์ วิวัฒน์ไพศาล. (2567). **ความรู้เจตคติ และพฤติกรรมการป้องกัน ฝุ่น PM 2.5 ของประชาชนอายุ 18-60 ปี ในเขต กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ สาธารณสุขชุมชน**, ฉบับที่ 10 ปีที่ 2, หน้า 161-161.

วรญา ยุวะสุด. (2564). **รูปแบบภูมิทัศน์ขนาดเล็กเพื่อลดปัญหา ฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน 2.5 ไมครอน.** มหาวิทยาลัยแม่โจ้



การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย

Teacher Empowerment of Administrators in Secondary Schools under the Secondary Education Service Area Office Chiang Rai

จิราภรณ์ สัตย์สม^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถา²

Chiraporn Satsom^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 311 คน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกัน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ และด้านการให้ความไว้วางใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความไว้วางใจมีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-15 ปี

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจครู

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: 65170054@up.ac.th



Abstract

The objectives of this research are. 1) To study the level of teacher empowerment in schools under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office 2) To compare teacher empowerment in schools under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office according to teachers' opinions, classified by level of education and work experience. The sample groups used in this research consisted of 311 teachers in schools under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office. The questionnaire tool is a 5 – level rating scale for estimation questions. The data is analyzed using basic statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation, testing the means of two independent sample groups and performing one-way analysis of variance.

The research results revealed that. 1) The study of teachers' opinions regarding teacher empowerment in schools under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office was overall at a high level. 2) Comparison of teacher empowerment in schools under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office. According to teacher opinions classified by educational level, it was found that teachers with different educational levels There were no differences in opinions overall. When considering each aspect, it was found that the knowledge and information aspect and trustworthiness There were statistically significant differences in opinions. 3) Comparison of teacher empowerment in schools under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office. According to the teacher opinion Categorized by work experience, it was found that teachers with different work experiences There were no differences in opinions overall. When considering each aspect, it was found that trust. There were different opinions: teachers with less than 5 years of work experience were significantly different from teachers with 10–15 years of work experience.

Keywords: Teacher Empowerment

บทนำ

การพัฒนาประเทศในช่วงเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ “ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง” สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการปฏิบัติการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้รับมอบหมายให้เป็นองค์กรเจ้าภาพหลักในการพัฒนาการเรียนรู้ และศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

อีกหนึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำกรอบแนวทางและเป้าหมายการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีเป้าหมายคือ คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถแก้ปัญหาปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีแนวทางการพัฒนาเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา

ในทุกระดับ ทุกประเภท พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครู เพื่อพัฒนาศักยภาพครูให้มีความพร้อมในการจัดการเรียน การสอน สอดรับกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา ได้กำหนดภารกิจหลักในการบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารงานบุคคล เนื่องจากการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจ ของหน่วยงาน หากต้องการปฏิรูปการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน ต้องเกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนเป็นสำคัญ ครูต้องมีพลังอำนาจการทำงาน ได้รับการสนับสนุนปัจจัย และกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่สามารถทำให้ครูจัดการเรียนการสอน ดำเนินงานการศึกษา ด้านอื่น ๆ ให้บรรลุความมุ่งหมายทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนต่อไป

จากการศึกษาความหมายของพลังอำนาจการทำงานของครู พบว่า พลังอำนาจการทำงานของครู (Teacher working power) คือ พลังความสามารถทางการคิด การทำงานด้านต่าง ๆ ของครูที่แสดงให้เห็นปรากฏ เป็นคุณภาพของผลงาน ความเพียรในการทำงานความพึงพอใจในการทำงาน ความมีน้ำใจในการทำงาน และความเชี่ยวชาญในการทำงาน (ปฐมาภรณ์ สาธุกุล, 2565) หากมีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู (Teacher Empowerment) ให้เพิ่มมากขึ้น จะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ครูใช้พลังอำนาจนั้นให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ตามบทบาทภาระหน้าที่ ทำให้เกิดการพัฒนาในหน้าที่การงาน ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจทำให้ทำงาน อย่างมีความสุข และทุกคนเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Kinlaw, 1995) หลักการแห่งอำนาจของ Tracy (1990) ซึ่งถือเป็นแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง เป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคล มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุน ที่เหมาะสมจากผู้บริหาร และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดี และมีประสิทธิภาพ การมีพลังอำนาจของครูในโรงเรียนตามโครงสร้างการบริหารจัดการของสถานศึกษา ก่อให้เกิด ประโยชน์ในหลายระดับทั้งต่อบุคคล องค์กร และสังคม ดังนี้ ประโยชน์ต่อบุคคล กล่าวคือเป็นการเพิ่มศักยภาพ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความมั่นใจในความสำเร็จเพิ่มความรู้สึกมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

การพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้นำบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนา การศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย ภายใต้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน” มีแนวทางการพัฒนาเพื่อยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนทุกระดับชั้น และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ

จากประเด็นดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เป็นกระบวนการที่ส่งเสริม ให้บุคคลมีความสามารถในการดำเนินงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาครูซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

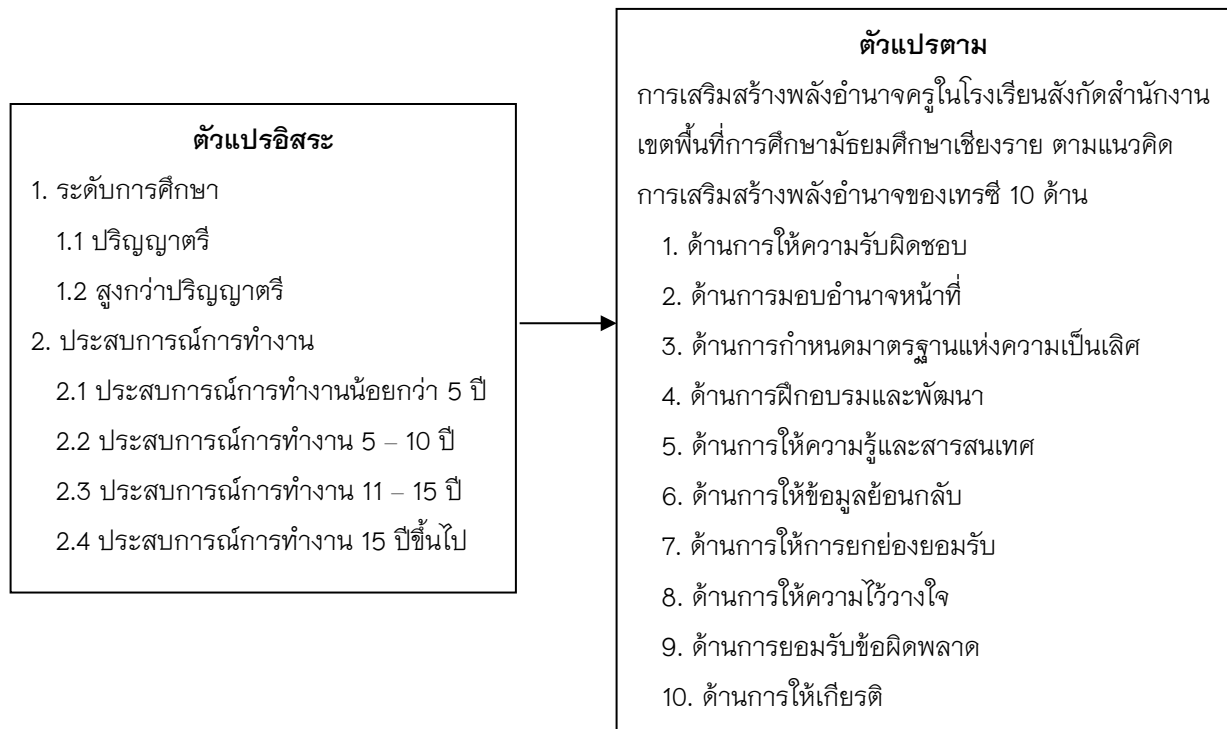
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมุติฐาน

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย แตกต่างกัน

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 4 สหวิทยาเขต จำนวน 41 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,638 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ปีการศึกษา 2566 กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 311 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นจัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ผ่านช่องทางอีเมลของโรงเรียน โดยมีการตอบกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 311 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
2. วิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย วิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าเฉลี่ย (t-test) และวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยหาค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way Analysis of Variance) วิเคราะห์ความแปรปรวนที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการหาค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ตามความคิดเห็นของครู

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวม

ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู (n = 311)			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการให้ความรับผิดชอบ	4.37	0.43	มาก	1
2. ด้านการมอบอำนาจหน้าที่	4.35	0.64	มาก	3
3. ด้านการกำหนดมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ	4.35	0.55	มาก	4
4. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	4.34	0.54	มาก	5
5. ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ	4.31	0.58	มาก	8
6. ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.26	0.57	มาก	10
7. ด้านการให้การยกย่องชมเชย	4.34	0.52	มาก	6
8. ด้านการให้ความไว้วางใจ	4.27	0.66	มาก	9
9. ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด	4.33	0.49	มาก	7
10. ด้านการให้เกียรติ	4.36	0.58	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.32	0.39	มาก	

จากตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้ความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านการให้เกียรติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ตามลำดับ



ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. ด้านการให้ความรับผิดชอบ	ปริญญาตรี	4.40	0.46	1.170	0.243
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.34	0.36		
2. ด้านการมอบอำนาจหน้าที่	ปริญญาตรี	4.31	0.72	-1.647	0.101
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.42	0.47		
3. ด้านการกำหนดมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ	ปริญญาตรี	4.38	0.63	0.980	0.328
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.32	0.39		
4. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	ปริญญาตรี	4.34	0.61	0.004	0.997
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.34	0.41		
5. ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ	ปริญญาตรี	4.39	0.60	3.331*	0.001
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.16	0.51		
6. ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ	ปริญญาตรี	4.25	0.64	-0.609	0.543
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.29	0.41		
7. ด้านการให้การยกย่องยอมรับ	ปริญญาตรี	4.33	0.58	-0.816	0.415
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.37	0.41		
8. ด้านการให้ความไว้วางใจ	ปริญญาตรี	4.16	0.71	-3.900*	0.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.44	0.52		
9. ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด	ปริญญาตรี	4.33	0.54	0.102	0.919
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.32	0.39		
10. ด้านการให้เกียรติ	ปริญญาตรี	4.35	0.58	-0.504	0.615
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.39	0.58		
รวม	ปริญญาตรี	4.32	0.44	-0.476	0.634
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.33	0.26		

หมายเหตุ: * แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ และด้านการให้ความไว้วางใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการให้ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.09	0.03	0.156	0.926
	ภายในกลุ่ม	307	57.07	0.19		
	รวม	310	57.15			
2. ด้านการมอบอำนาจหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	0.49	0.16	0.398	0.755
	ภายในกลุ่ม	307	126.24	0.41		
	รวม	310	126.74			
3. ด้านการกำหนดมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.13	0.04	0.141	0.935
	ภายในกลุ่ม	307	93.88	0.31		
	รวม	310	94.01			
4. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.77	0.26	0.868	0.458
	ภายในกลุ่ม	307	90.95	0.30		
	รวม	310	91.72			
5. ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.69	0.23	0.684	0.562
	ภายในกลุ่ม	307	103.76	0.34		
	รวม	310	104.46			
6. ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.19	0.06	0.196	0.899
	ภายในกลุ่ม	307	98.95	0.32		
	รวม	310	99.14			
7. ด้านการให้การยกย่องยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.87	0.29	1.050	0.371
	ภายในกลุ่ม	307	84.55	0.28		
	รวม	310	85.42			
8. ด้านการให้ความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.62	1.21	2.846	0.038*
	ภายในกลุ่ม	307	130.24	0.42		



การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	รวม	310	133.86			
9. ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด	ระหว่างกลุ่ม	3	0.11	0.04	0.156	0.925
	ภายในกลุ่ม	307	73.71	0.24		
	รวม	310	73.83			
10. ด้านการให้เกียรติ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.05	0.02	0.047	0.986
	ภายในกลุ่ม	307	104.27	0.34		
	รวม	310	104.32			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.31	0.10	0.720	0.540
	ภายในกลุ่ม	307	44.66	0.15		
	รวม	310	44.97			

หมายเหตุ: * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการให้ความไว้วางใจมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการให้ความไว้วางใจ

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	4.12	-	0.074	0.007*	0.063
5 – 10 ปี	4.30		-	0.330	0.879
10 – 15 ปี	4.41			-	0.429
15 ปีขึ้นไป	4.32				-

จากตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ย การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการให้ความไว้วางใจ พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่าง คือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ต่างจากประสบการณ์การทำงาน 10 – 15 ปี



สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของเทรซี เป็นแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง ซึ่งเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการบุคคล โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และยอมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ และในเวลาเดียวกันโรงเรียนมีความนิยมนักศึกษา ตามมาตรา 34(2) และมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ จัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด มีอิสระภาพ ความคล่องตัวในการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้ กรอบนโยบายที่กำหนดเอง มีการกระจายอำนาจทั้งในการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ คือ ยึดโรงเรียน เป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วม โดยให้บุคคลหลายฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือร่วมกำกับดูแล โรงเรียนส่วนใหญ่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย มีการจัดการโรงเรียน ภายใต้บทบาทของกฎหมายการศึกษา ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และผู้บริหารสถานศึกษาเน้นย้ำการปฏิบัติงานของครูตามหน้าที่ อย่างชัดเจน และเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามโครงสร้าง โดยปฏิบัติงานของตน อย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญที่เสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูเพื่อให้ครูปฏิบัติงาน และจัดการศึกษาได้ทันกับสถานการณ์ และบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พัชราภรณ์ ธรรมมา (2561) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ตามความคิดเห็นของครู มีประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ในภาพรวมสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจเป็นเพราะปัจจุบัน คุณสมบัติเบื้องต้น ของผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งของสายงานผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ระดับปริญญาตรี ซึ่งถือเป็นระดับการศึกษาที่มีความจำเป็น จึงอาจเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาเท่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความรู้เพิ่มเติม โดยเฉพาะถ้าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ ในการทำงานที่น้อยอาจส่งผลต่อความรู้สึกของครูถึงการให้ความรู้และสารสนเทศในมุมมองของประสบการณ์ ในการบริหารงาน และในด้านการให้ความไว้วางใจ ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น มากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ อาจเป็นเพราะ ความไว้วางใจ จากผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ในการแนะนำการทำงาน การติดต่อสื่อสาร

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานโดยอาจจะมองได้ว่าในมุมมองของครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอาจรู้สึกว่าการเผชิญต่อปัญหาหรือพยายามหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยตนเองอย่างถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาการันันก้าวก้าว หรือให้อิสระในการทำงานน้อยกว่าครูที่มีความรู้ความสามารถในระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้หากมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ครูผู้ปฏิบัติงานจะมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของตนเองมากกว่าการใช้ระบบการวัดจากผลงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวา มีรัตน์ (2563) ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูกับการทำงานนี้เป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ระดับการทำงานนี้เป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้ความไว้วางใจ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานที่น้อย ส่งผลต่อความรู้สึกของครูถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร และความเชื่อมั่นให้กับประสิทธิภาพในงาน หรือการมีทิศทางเป้าหมายที่ตรงกันที่ผู้บริหารจะเชื่อมั่นในการตัดสินใจในการมอบหมายงานที่สำคัญ สอดคล้องกับคำกล่าวของ แมคเชนีย์และกลินอว์ (McShane and Glinow, 2000) ที่ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากรต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ กันในแต่ละสภาพการณ์ของแต่ละองค์การและปัจจัยพื้นฐานในแต่ละด้านที่สามารถอธิบายพลังอำนาจการทำงาน เมื่อเรียงลำดับตามความสามารถในการอธิบาย พบว่า ด้านทักษะประสบการณ์ของครู เป็นสิ่งที่ทำให้ครูปฏิบัติจริงได้ในงานตามบทบาทหน้าที่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้ทราบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ให้อยู่ในระดับที่สูงมากขึ้นต่อไป เนื่องจากครู คือ บุคลากรที่สำคัญของโรงเรียน ดังนั้นเป็นหน้าที่ที่สำคัญโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ควรให้อำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น มีการกระจายอำนาจในสถานศึกษา และยอมรับในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและศักยภาพของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองจนสามารถผลักดันเป็นพลังมาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไป

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ควรมีการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้อำนวยการทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลย้อนกลับ และแนวทางในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ สำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจและสร้างขวัญกำลังใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสรับรู้ถึงข้อมูล โดยคำนึงถึงการสื่อสารที่ดี เพื่อให้บุคลากรใช้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง และส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดีจากอาจารย์ ดร.ธรรารัตน์ มาลัยเถาว์ ที่ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของอาจารย์ อีกทั้งประธานคณะกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณตพนนท์ เกียรติประภากุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อคิดเห็น และคำชี้แนะต่าง ๆ ที่มีคุณค่า ส่งผลให้งานวิจัยเล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ประกอบด้วย ดร.สุริยา บุตดี ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ตำบาศดควันวิทยาคม และ นายณรงค์ เรืองวิสัย ผู้อำนวยการโรงเรียนดอยหลวง รัชมังคลาภิเษก ที่กรุณาตรวจพิจารณา และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา และครอบครัว ที่คอยให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจ จนให้งานวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- ทิวา มีรัตน์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จังหวัดชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ**. ปีที่ 8 ฉบับที่ 30, หน้า 64-74.
- ปฐมภรณ์ สาณกุล. (2565). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- พัชราภรณ์ ธรรมมา. (2561). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill Book.
- McShane, S. L. and Glinow, M. A. V. (2000). *Organizational Behavior*. Boston : McGraw Hill.
- Tracy, D. (1990). *10 step to empowerment: A common-Sense Guide to Managing People*. NewYork: William Morrow.



การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

STUDY OF THE CONDITIONS OF ACTIVE LEARNING MANAGEMENT OF THE
SCHOOL EXPANDING EDUCATIONAL OPPORTUNITIES UNDER THE JURISDICTION
OF THE CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

เฉลิมพล กันทะวงศ์^{1*} และ ชารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Chalermpol Kantawong^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามพื้นที่การจัดการศึกษาและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 595 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.890 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ได้แก่ การทดสอบ t-test การทดสอบ F-test หรือ One Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี L.S.D. (Least Significant Difference) ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และด้านการมีทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้ ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. การเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ และด้านการมีทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

¹ นิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education University of Phayao Phayao 56000

² Advisor School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : 65170065@up.ac.th



Abstract

This research the objectives are 1) to study the conditions of active learning management in schools to expand educational opportunities. Under the jurisdiction of the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 2) To compare the conditions of active learning management in schools to expand educational opportunities. Under the jurisdiction of the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, classified according to educational management area and school size. The sample group used in the research consisted of 595 teachers from the School for Expanded Educational Opportunities under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The instrument used in the research was a questionnaire. The nature of the questions was a 5-level estimation model with a confidence value of equal to. 0.890 Statistics used in data analysis include: Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation Statistics used include the t-test, F-test or One-Way ANOVA. When differences are found, pairwise comparisons are made using the LS.D. (Least Significant Difference) method. The results show that.

1. The school's proactive learning management conditions expand educational opportunities. Under the jurisdiction of the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 is at a high level. When considering each area, it was found that the area with the highest average was learning that emphasized action, followed by participatory learning. and having problem-solving skills and application, respectively. The section with the lowest average was in self-learning management.

2. Comparison of the conditions of active learning management in schools to expand educational opportunities Under the jurisdiction of the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, classified by gender, when considered overall, it was found that there was no statistical significant difference at the .05 level, and when considered by aspect, it was found that in the area of self-learning management The learning side emphasizes action. and having problem-solving skills and application They are significantly different at the .05 level.

Keywords : Active Learning Management

บทนำ

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจะต้องประกอบด้วยหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน ครูและบุคลากรทางการศึกษาและระบบการบริหารจัดการซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญกล่าวคือหลักสูตรนั้นจะต้องมีลักษณะกว้าง ยืดหยุ่น และมีความเป็นสากลทัดเทียมมาตรฐานโลก ที่มีเนื้อหาที่จำเป็นต่อการเรียนรู้โลกปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ชุมชน หรือสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาหลักสูตรให้ยืดหยุ่นและหลากหลายกับสภาพความเป็นอยู่ที่เป็นจริงของชุมชนหรือสังคม กระบวนการเรียนการสอนจะต้องเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้นการค้นคว้า สร้างความรู้ร่วมกับผู้เรียน โดยที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนร่วมประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง กิจกรรมและสื่อการเรียนสอดคล้องและสัมพันธ์กันส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน บทเรียนต้องทำหลายทางปัญญา คำถามต่าง ๆ ต้องพัฒนาทักษะการคิดอารมณ์และความรู้สึกให้โอกาสในการแสดงออกอย่างอิสระ มีความคาดหวังความเป็นเลิศของนักเรียนร่วมกันทั้งพ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียน และครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)



พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 8 และ มาตราที่ 25 ได้กล่าวถึงแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้เรียน และในมาตราที่ 66 ได้กล่าวถึงการพัฒนาผู้เรียนเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่องด้วยตนเองตลอดชีวิต มุ่งพัฒนาให้คนเป็นคนที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านจิตใจร่างกาย สติปัญญาอารมณ์ สังคม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ วิชางาน และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ฟังตนเองได้อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) การจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นับเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้ง เจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้ เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต ซึ่งในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการส่งเสริมอย่างจริงจังทำให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แปลตามตัวก็คือเป็นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติหรือการลงมือทำ “ความรู้” ที่เกิดขึ้นก็เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ และการแก้ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยความหมาย โดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ในการนี้ครูต้องลดบทบาทในการสอน และการให้ข้อความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง แต่ไปเพิ่มกระบวนการและกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการจะทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น และอย่างหลากหลายไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยการพูด การเขียน การอภิปรายกับเพื่อน การสอนแบบ Active Learning คือกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือกระทำ และใช้กระบวนการคิด โดยผู้เรียนจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (Receivers) ไปสู่การมีส่วนร่วม ในการสร้างความรู้ (Co-creators) ในศตวรรษที่ 21

สภาพปัจจุบันโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีสถานศึกษากระจายอยู่ใน 5 อำเภอได้แก่ อำเภอแม่จัน จำนวน 15 โรงเรียน อำเภอเชียงแสน จำนวน 8 โรงเรียน อำเภอแม่สาย จำนวน 10 โรงเรียน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จำนวน 15 โรงเรียน อำเภอดอยหลวง จำนวน 4 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำนวน 52 โรงเรียน จากสภาพปัญหาเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเรื่องการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นการเร่งด่วน โดยใช้กระบวนการส่งเสริมโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดแต่ละโรงเรียน ให้เน้นดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อันเป็นการบ่มเพาะและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน จึงได้ดำเนินการตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการในการส่งเสริมจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning เป็นอีกบทบาทหนึ่งของผู้บริหารศึกษาที่จะต้องมีการส่งเสริมสู่การปฏิบัติ

ภายในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตัวผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีคุณภาพ

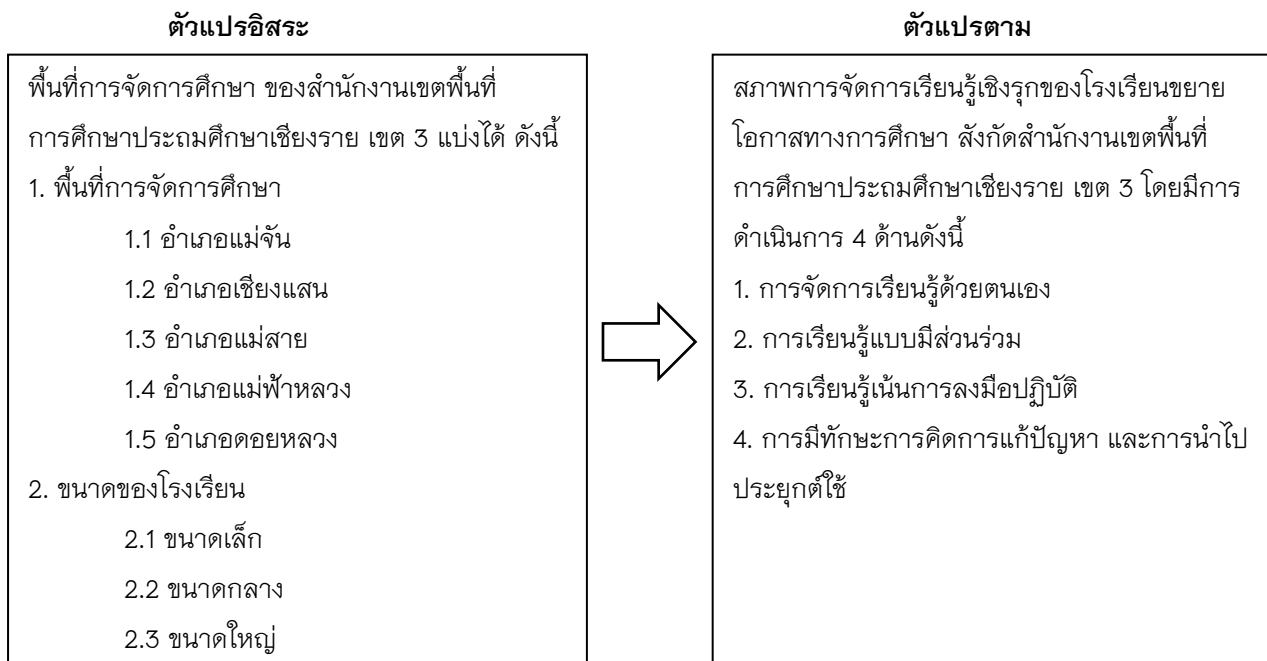
จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ว่าอยู่ในระดับใดและเพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามพื้นที่การจัดการศึกษาและขนาดของโรงเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและการปรับปรุงสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในแต่ละด้าน และยังเป็นแนวทางในการวางแผนในระยะสั้นและระยะยาว ว่าควรเร่งรัดในการพัฒนาหรือส่งเสริมงานวิชาการในด้านใดก่อน นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยยกระดับคุณภาพงานทางด้านวิชาการอันจะส่งผลไปสู่ผู้เรียนในการยกระดับคุณภาพทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามพื้นที่การจัดการศึกษาและขนาดของโรงเรียน

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย



1. สภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน
2. สภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 925 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำนวน 595 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) และตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง พื้นที่การจัดการศึกษาและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3
2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปยังโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยการส่งผ่านระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ของโรงเรียน ซึ่งได้แนบลิงค์และคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบในระบบ Google forms มายังผู้วิจัย
3. ผู้วิจัยตรวจสอบติดตามการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนและตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง



2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบ่งตามพื้นที่จัดการศึกษา โดยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบว่ามีความแตกต่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LS.D. (Least Significant Difference)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม

สภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาส		(n = 595)		ระดับ	อันดับ
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3		\bar{x}	S.D.		
1.	ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.00	0.54	มาก	4
2.	ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	4.09	0.57	มาก	2
3.	ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ	4.21	0.48	มาก	1
4.	ด้านการมีทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้	4.02	0.52	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.08	0.53	มาก	

จากตาราง 1 การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และด้านการมีทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้ ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง



ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ

สภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	เพศชาย (n = 415)		เพศหญิง (n = 180)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1 ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.95	0.57	4.11	0.44	3.34*	0.001
2 ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	4.08	0.62	4.12	0.44	0.85	0.393
3 ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ	4.16	0.47	4.31	0.48	3.40*	0.001
4 ด้านการมีทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้	3.95	0.51	4.18	0.51	4.99*	0.000
โดยรวม	4.04	0.54	4.18	0.47	3.15	0.099

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ และด้านการมีทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามพื้นที่การจัดการศึกษา

ข้อ	รายการ	ss	df	MS	F	sig	
1	ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้วยตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	24.570	4	6.143	24.854	0.000*
		ภายในกลุ่ม	145.816	590	0.247		
	รวม	170.386	594				
2	ด้านการเรียนรู้แบบมี ส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	23.083	4	5.771	20.050	0.000*
		ภายในกลุ่ม	169.812	590	0.288		
	รวม	192.895	594				
3	ด้านการเรียนรู้เน้น การลงมือปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	7.911	4	1.978	9.074	0.000*
		ภายในกลุ่ม	128.598	590	0.218		
	รวม	136.510	594				
4	ด้านการมีทักษะการ คิดการแก้ปัญหา และ การนำไปประยุกต์ใช้	ระหว่างกลุ่ม	5.591	4	1.398	5.350	0.000*
		ภายในกลุ่ม	154.130	590	0.261		
	รวม	159720	594				



ชื่อ	รายการ	ss	df	MS	F	sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	15.289	4	3.823	14.832	0.000*
	ภายในกลุ่ม	149.589	590	0.254		
	รวม	164.878	594			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามพื้นที่การจัดการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ และด้านการมีทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ชื่อ	รายการ	ss	df	MS	F	sig	
1	ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	22.521	2	11.261	45.084	0.000*
		ภายในกลุ่ม	147.865	592	0.250		
		รวม	170.386	594			
2	ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	18.432	2	9.216	31.273	0.000*
		ภายในกลุ่ม	174.462	592	0.295		
		รวม	192.895	594			
3	ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	8.913	2	4.457	20.677	0.000*
		ภายในกลุ่ม	127.596	592	0.216		
		รวม	136.510	594			
4	ด้านการมีทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้	ระหว่างกลุ่ม	8.820	2	4.410	17.301	0.000*
		ภายในกลุ่ม	150.900	592	0.255		
		รวม	159.720	594			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	14.672	2	7.336	28.584	0.000*	
	ภายในกลุ่ม	150.206	592	0.254			
	รวม	164.878	594				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ และด้านการมีทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และด้านการมีทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้ ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนเลือกวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ข้อ 6 ครูให้ผู้เรียนมีการประเมินการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 1 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

1.2 ด้านที่ 2 ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 ครูจัดเนื้อหาและกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน รองลงมา คือ ข้อ 5 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนนำทักษะการคิด การแก้ปัญหา ไปประยุกต์ใช้ได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 3 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.3 ด้านที่ 3 ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 ครูให้ผู้เรียนมีการนำเสนอแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันโดยใช้การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่า รองลงมา คือ ข้อ 7 ครูสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกทักษะกระบวนการต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจของตนเอง

1.4 ด้านที่ 4 ด้านการมีทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ข้อ 1 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิด แก้ปัญหาและการนำไปประยุกต์ใช้โดยการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีในสมัยปัจจุบัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 6 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียน มีใจใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ พื้นที่การจัดการศึกษาและขนาดของโรงเรียน พบความแตกต่าง ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ไม่



แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ และด้านการมีทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามพื้นที่การจัดการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ และด้านการมีทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ และด้านการมีทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้

อภิปรายผล

การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญของการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. จากศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความรู้ความสามารถความเข้าใจในหลักการบริหารงานวิชาการตลอดจน มีทักษะหรือความรู้ในการบริหารหรือการจัดการวางแผนงาน ดังปรากฏสอดคล้องกับผลการวิจัยหลายเรื่องที่ได้นำเสนอ ซึ่งเป็นการวิจัยในหัวเวลาที่ใกล้เคียงกันนี้ โดยอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 จากการศึกษาศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนเลือกวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งครูให้ผู้เรียนมีการประเมินการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และส่งเสริมให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ธนัญญา คุณสุข (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี พบว่า การจัดการเรียนเชิงรุกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการเรียนรู้เน้นลงมือปฏิบัติ ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ด้านการมีทักษะการคิด แก้ปัญหาและการนำไปประยุกต์ใช้ และด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เทียมจันทร์ เรืองเกษม (2553) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้ตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ โดยยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคลในการรับความรู้ของแต่ละคน ซึ่งมีไม่เท่ากันการเรียนลักษณะนี้ ทำให้ผู้เรียนมีจุดมุ่งหมายมีการวางแผนในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้และรู้วิธีทำให้การเรียนที่เข้าใจได้ง่ายด้วยด้วยตนเอง รู้จักจัดสรรเวลาในการเรียนได้อย่างเหมาะสม และรู้จักประเมินผลการเรียนได้ด้วยตนเอง



1.2 จากการศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านที่ 2 ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูจัดเนื้อหาและกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำทักษะการคิด การแก้ปัญหา ไปประยุกต์ใช้ได้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้อง แสงดาว ถิ่นหารวงษ์ (2558) ได้ศึกษาการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นการให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตัดสินใจเลือกบทเรียนที่ต้องการเรียนรู้ออกทำกิจกรรมกลุ่ม การฝึกฝนทักษะการแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ฝึกการแก้ไขปัญหาและเรียนรู้จากผู้อื่น เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ธัญญา คุณสุข (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี พบว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดวางแผนการจัดการเรียนรู้ โดยอ้างอิงจากประสบการณ์ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคิดที่ซับซ้อน และมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ เข้าใจในเนื้อหาความรู้ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องของทักษะการคิด การแก้ปัญหา อีกด้วย

1.3 จากการศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านที่ 3 ด้านการเรียนรู้เน้นการลงมือปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูให้ผู้เรียนมีการนำเสนอแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันโดยใช้การคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่า ครูสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียนในการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นการมีส่วนร่วมโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ จิราภรณ์ ยกอินทร์ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ทำความเข้าใจ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และร่วมกันอภิปราย นำเสนอ สรุปความคิดรวบยอดร่วมกับเพื่อนในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด การเรียนรู้แบบร่วมมือ และการเรียนรู้แบบกรณีศึกษา เพื่อเป็นการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้กระตุ้นให้นักศึกษามีความใฝ่รู้ กระตือรือร้น คิดเป็น สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ตลอดจนงานทำเป็นกลุ่มและสามารถนำเสนอข้อมูลได้ดีกว่าการสอนแบบบรรยายเพียงอย่างเดียว เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ธัญญา คุณสุข (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการเรียนรู้เน้นลงมือปฏิบัติ ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ด้านการมีทักษะการคิด แก้ปัญหาและการนำไปประยุกต์ใช้ และด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.4 จากสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านที่ 4 ด้านการมีทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นระบบ ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิด แก้ปัญหาและการนำไปประยุกต์ใช้โดยการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีในสมัยปัจจุบัน และส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้ผ่านการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ อารีวรรณ ทองสุ และคณะ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้ พบว่า ทักษะการแก้ปัญหายังสร้างสรรค์เป็นการแก้ปัญหาประเภทหนึ่ง ที่ใช้สำหรับการแก้ปัญหาและจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ไปสู่เป้าหมายเป็นกระบวนการ เครื่องมือ หรือระบบเพื่อให้เข้าใจใกล้กับปัญหามากที่สุด มุ่งหาคำตอบที่แปลกใหม่ หลากหลายและแตกต่างไปจากเดิม เช่นเดียวกับงานวิจัยของ



งานวิจัยอนุสรณ์ คุณนุช (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี พบว่า การจัดการเรียนเชิงรุกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการเรียนรู้นั้นลงมือปฏิบัติ ด้านการเรียนรู้นั้นมีส่วนร่วม ด้านการมีทักษะการคิด แก้ปัญหาและการนำไปประยุกต์ใช้ และด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. เปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ พื้นที่การจัดการศึกษาและขนาดของโรงเรียน

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการเรียนรู้นั้นลงมือปฏิบัติ และด้านการมีทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยเทคนิคที่หลากหลาย โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูงที่ผ่านทักษะ การฟัง อ่าน คิด และเขียนและแสดงความคิดเห็นระหว่างลงมือปฏิบัติ โดยครูเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำต่าง ๆ ทำให้เกิดกระบวนการเรียนที่สนุกและท้าทาย และนักเรียนสามารถสร้างความองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยคำนึงถึงความรู้เดิมที่ถูกต้อง ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ออกไปเพื่อแก้ปัญหาที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ไพศาล บรรจงสุวรรณ (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเรียนรู้แบบเชิงรุก หมายถึง การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking) ด้วยการคิดวิเคราะห์ ประเมินค่า และสร้างสรรค์ ผู้เรียนเรียนรู้ที่จะฟัง อ่าน เขียน ตั้ง ถามจากข้อสงสัยมีการอภิปรายรวมกันและลงมือปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ในฐานะที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามพื้นที่การจัดการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการเรียนรู้นั้นมีส่วนร่วม ด้านการเรียนรู้นั้นลงมือปฏิบัติ และด้านการมีทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกขนาดของสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างเท่าเทียมกัน โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการและปฏิบัติโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถหลอมรวมนโยบายการบริหารเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง รวมถึงเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าถึงและใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีของสถานศึกษาขนาดใหญ่ได้มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในระบบบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารกับสมาชิกภายในองค์กรและสร้างบรรยากาศทางสังคมที่เหมาะสมได้เป็นอย่างดีในการใช้เทคโนโลยี และในส่วนของโรงเรียนเล็ก มีการใช้ทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน เนื่องจากมีประชากรจำนวนไม่มากนัก และผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีอำนาจและมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจภายใต้เงื่อนไขของปัจจัยทางการบริหาร ผลการวิจัยนี้



สอดคล้องกับ กัญญาภัค จันทรวีเศษ และอังคณา ตุงคะสมิต (2557) ได้ให้ความหมายของทักษะการคิดแก้ปัญหา ไว้ว่า เป็นทักษะกระบวนการหนึ่งที่นักเรียนควรจะได้เรียนรู้ ผักผ่อนและพัฒนาให้เกิดทักษะในตัวนักเรียน การเรียนการสอนโดยวิธีแก้ปัญหาจะช่วยให้นักเรียนมีแนวคิดที่หลากหลาย มีนิสัยกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อและมีความมั่นใจในการแก้ปัญหา ที่เผชิญอยู่ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ตลอดจนเป็นทักษะพื้นฐานที่นักเรียนสามารถนำติดตัวไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ยาวนานตลอดชีวิต ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้เน้นลงมือปฏิบัติ และด้านการมีทักษะการคิดแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับ แสงดาว ถิ่นหารวงษ์ (2558) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นการให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น ตัดสินใจเลือกบทเรียนที่ต้องการเรียนรู้ การทำกิจกรรมกลุ่ม การฝึกฝนทักษะ การแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ฝึกการแก้ไขปัญหาและเรียนรู้จากผู้อื่น อีกทั้งยังส่งเสริมให้ใช้ทักษะที่ฝึกฝนให้ผู้เรียนคิดและพัฒนาโดยการจัดการเรียนการสอนผ่านประสบการณ์เดิม ผ่านการคิดแก้ปัญหา เพื่อให้นักเรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยเน้นในเรื่องกระบวนการคิดแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้ให้คิดเป็น ทำเป็น มุ่งหาความรู้ที่แปลกใหม่และมีใจ ใฝ่ เรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ด้านการเรียนรู้เน้นลงมือปฏิบัติ และด้านการมีทักษะการคิดการแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานที่เป็นระบบ พัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพ และการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เชิงรุกนั้น เป็นการสอนที่ให้ความสำคัญที่ตัวเด็กอย่างแท้จริง ทั้งครูและผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะส่งเสริมและจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพและให้ผู้เรียนได้ลงมือทำกิจกรรมจริงเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ต่อไป ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ สุภาพรณ พิลาดรัมย์ และคณะ (2557) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินเทียบโอนทางการศึกษาและสอดคล้องกับ สุภาพรณ พิลาดรัมย์ และคณะ (2558) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดย ด้านการส่งเสริมพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนมีระดับความสำคัญน้อยที่สุด



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของตนเอง โดยที่ผู้สอนอยู่ในฐานะผู้คอยแนะนำ ชี้แนะ ในการจัดการเรียนรู้ และยังคงกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ การตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ออกไป การเลือกวิธีการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการประเมินตนเองที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมเนื่องจากการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เป็นด้านที่น้อยที่สุดจากทั้งหมด 4 ด้าน โดยเฉพาะข้อคำถามครูส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก มีคะแนนน้อยที่สุด จึงสะท้อนให้เห็นว่าครูควรมีการจัดเตรียมเรียนรู้ด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. ควรศึกษาวิจัยศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านงานบุคคล ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. ควรศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตอื่น ๆ ในจังหวัดเชียงราย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ดร.ธรรารัตน์ มาลัยเถาว์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายนามดังต่อไปนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา นายณรงค์เดช กันทะเนตร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านด้ายเทพกาญจนาอุปถัมภ์ และนายภูวนารถ จันทร์พูน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่ายาง ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จจนตราหน้าทุกวันนี้



เอกสารอ้างอิง

- กัญญาภัค และอังคณา ตุงคะสมิต. (2557). การศึกษาทักษะการคิดแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 7 ขั้น (7Es) ในรายวิชา ส 16101 สังคมศึกษา. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น**.
- จิราภรณ์ ยกอินทร์ (2558). การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติในรายวิชาการคณิตศาสตร์สำหรับเด็ก. **วารสารมนุษยศาสตร์สังคมปริทัศน์**.
- ฐาปนันท์ กัญญา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์. (2558). การบริหารงาน วิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3. **วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**.
- ธัญญา คุณสุข. (2565). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี. **วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี :**
- เทียมจันทร์ เรืองเกษม. (2553). การเปรียบเทียบความรู้และทักษะปฏิบัติวิชางานประดิษฐ์ที่เป็นเอกลักษณ์ไทย เรื่อง การประดิษฐ์ดอกไม้สด ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนปัทมาลัย ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองจากบทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดียกับที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่มจากชุดการสอนแบบศูนย์การเรียนรู้. **วิทยานิพนธ์ , ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา :**
- ไพศาล บรรจสุวรรณ์. (2561). รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ในการศึกษากระดับความรู้สู่ความเข้าใจการเมืองและประชาธิปไตยในเชิงเปรียบเทียบ. **วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) : นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- สุภาพรณี พิลาธรรมย์. (2557). การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. **วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา :**
- แสงดาว ถิ่นหารวงษ์ (2558). การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติในรายวิชาการคณิตศาสตร์สำหรับเด็ก. **วารสารมนุษยศาสตร์สังคมปริทัศน์**.
- อารีวรรณ ทองสุ และคณะ (2562). สภาพการจัดการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. **วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศิลปากร.**

การศึกษาสภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย
จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

A Study of Inequality in education of schools in Mae Sai District Chiang Rai
Province under the Office of the Commission. Basic education

ชัยวัฒน์ วงศ์บุญเรือง^{1*} และ ธิดาวลัย อุ่นกอง²

Chaiwat Wongboonrueng^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอมแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 235 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปรมาณค่า มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านสภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมาตรฐานของครู ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ด้านเด็กนักเรียน ด้านสถานศึกษา ด้านรายได้และทรัพย์สินของครอบครัว และด้านถิ่นที่อยู่ของครอบครัว 2) แนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ควรใช้การวางแผนการรับนักเรียนในเขตบริการของโรงเรียน การเยี่ยมบ้านนักเรียน เพื่อให้โรงเรียนจะได้รับทราบปัญหาและเห็นสภาพความเป็นอยู่ของนักเรียนเป้าหมายของโรงเรียน ความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและชุมชนในการสร้างชุมชนที่เข้มแข็งและควรส่งเสริมในเรื่องการประกอบอาชีพเสริมให้กับผู้ปกครองโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ: ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา, แนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: 65170076@up.ac.th

Abstract

The objectives of this research are as follows: to study the conditions and strategies for reducing educational disparities in schools in Mae Sai District, Chiang Rai Province, under the jurisdiction of the Basic Education Committee, with the sample group consisting of school directors, deputy school directors, teachers, and educational personnel in Mae Sai District, Chiang Rai Province, under the jurisdiction of the Basic Education Committee, totaling 235 people. The data collection tool used is a questionnaire with an IOC value between 0.67–1.00, a questionnaire reliability value of 0.97, and a semi-structured interview. Statistical analysis methods used include percentages, means, and standard deviations.

The research findings are as follows: The overall condition of educational disparities in schools in Mae Sai District, Chiang Rai Province, is significantly high. The areas of educational disparities, ranked from highest to lowest, are as follows: teacher standards, quality of teaching management, students, school facilities, family income and assets, and family residence. Strategies for reducing educational disparities in schools in Mae Sai District, Chiang Rai Province, should include planning student enrollment within the school's service area, home visits to students to identify problems and understand the living conditions of the target students, cooperation between schools and communities to create strong communities, and promotion of supplementary vocational skills for parents by relevant organizations.

Keywords: Inequality in Education, Strategies for reducing educational disparities

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 มาตรา 54 ได้ระบุเกี่ยวกับหน้าที่ของรัฐในการจัดการให้ประชาชนมีสิทธิการศึกษาอย่างทั่วถึง ดังนี้ รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต รัฐธรรมนูญฉบับนี้จึงเปิดโอกาสทางการศึกษาให้เท่าเทียมกันอย่างแท้จริงไม่ว่าคนในเมืองหรือชนบท คนมีเงินหรือคนจนทุกคนจะได้รับการพัฒนาพร้อมกัน (คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, 2559) และมาตรา 65 กำหนดให้รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย มีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน ยุทธศาสตร์และพัฒนาคอนในทุกมิติ ทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาหรือลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ชาติที่ 4 การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 10 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

จากบทบัญญัติดังกล่าวจึงนำมาสู่การสร้างพระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา พ.ศ. 2561 โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้มีเป้าหมาย คือ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา นำพาชาติสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยจะใช้เงินกองทุนไปช่วยเหลือเด็กในวัยเรียนให้ได้รับการพัฒนาด้านต่าง ๆ พร้อมสำหรับ

การเข้าเรียน ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์หรือด้อยโอกาสจนสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเรียน ทำให้ไม่หลุดออกจากระบบการศึกษา และให้สามารถประกอบอาชีพได้ตามความถนัด (สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี, 2560)

ปัญหาความเหลื่อมล้ำเป็นปัญหาที่ซับซ้อนและเป็นปัญหารากฐานที่สำคัญอย่างหนึ่งของสังคมไทย โดยเฉพาะเรื่อง “การศึกษา” ที่เป็นปัญหาเรื้อรังมาอย่างยาวนาน เราต่างรู้กันดีว่า “การศึกษา” คือโอกาสที่สามารถช่วยให้คนยกระดับคุณภาพชีวิตในระยะยาวได้ แต่ในทางกลับกันในประเทศไทยก็ยังมีคนที่เข้าไม่ถึงการศึกษา โดยเฉพาะเด็กๆ ในพื้นที่ห่างไกล เพราะติดกับดักความยากจนเข้ามาซ้ำเติมแม้จะมีนโยบายเรียนฟรี แต่เด็กจำนวนไม่น้อยก็ยังขาดแคลนทุนทรัพย์สำหรับค่าเล่าเรียนและค่าเดินทาง (มูลนิธิยุวพัฒน์, 2566)

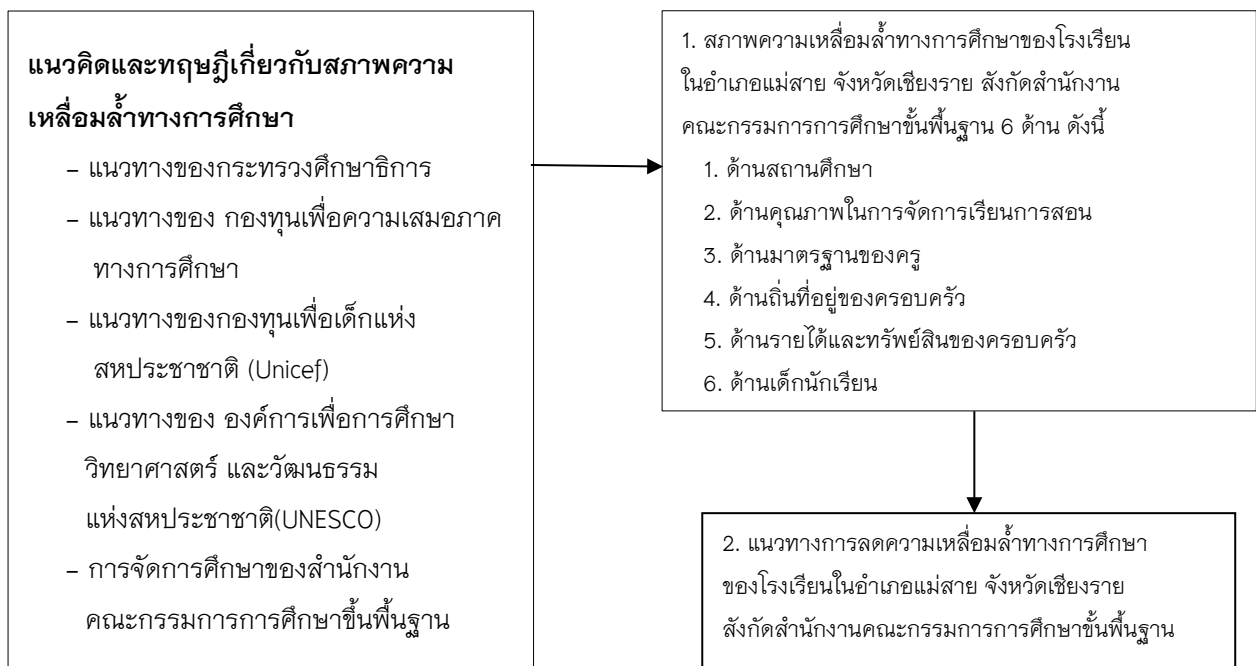
จากสภาพปัญหาดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและหาแนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำผลการศึกษาไปวางแผนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สายต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

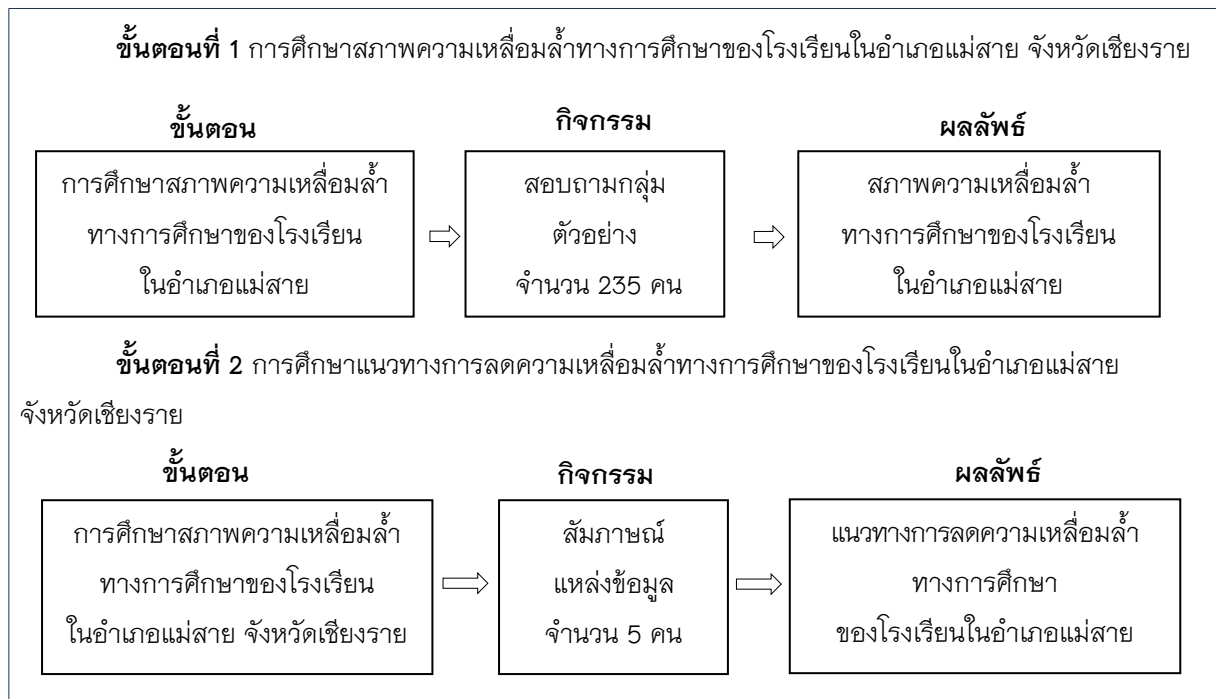
จากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ แบ่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพ 2 แสดงขั้นตอนการศึกษาสภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 45 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 533 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 578 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 235 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejci and Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้จำนวนผู้บริหาร ครูและบุคลากรแต่ละโรงเรียนเป็นเกณฑ์และกำหนดสัดส่วนตามจำนวนผู้บริหาร ครูและบุคลากรแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดและวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ อาชีพส่วนใหญของผู้ปกครองในโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) 6 ด้าน ดังนี้ ด้านสถานศึกษา ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ด้านมาตรฐานของครู ด้านถิ่นที่อยู่ของครอบครัว ด้านรายได้และทรัพย์สินของครอบครัว และด้านเด็กนักเรียน

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำตัวแปรที่ศึกษาและสังเคราะห์ มาตั้งข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามนิยามศัพท์แล้วคัดเลือกนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม
3. เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและครอบคลุมของภาษาที่นำมาใช้ในข้อคำถาม ข้อความ ประโยคต่าง ๆ พร้อมปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยแบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 3 จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล จำนวน 1 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการคำนวณค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence) นำข้อมูลมาวิเคราะห์และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป หากข้อคำถามใดมีค่าต่ำกว่า ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและคัดเลือกให้มีจำนวนข้อคำถามที่เหมาะสม
5. ผู้วิจัยแก้ไขและปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สาย-เวียงพางคำ ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97
7. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์
8. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำมาใช้จริงในเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกรวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแก่ผู้อำนวยการโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย และกำหนดวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) และประสานงานต่าง ๆ ผ่านโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม และความถูกต้องของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ได้แบบสอบถามที่มีข้อคำถามที่ตอบสมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบ ในแบบสอบถามแต่ละชุดนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ อาชีพส่วนใหญ่ของผู้ปกครองในโรงเรียน วิเคราะห์หาค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัด เชียงราย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) โดยใช้วัดรายด้านและรายข้อ ด้วยสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาแปลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเทียบกับเกณฑ์ โดยแปลความหมายได้ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพความเหลื่อมล้ำอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพความเหลื่อมล้ำอยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพความเหลื่อมล้ำอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพความเหลื่อมล้ำอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 0.00–1.50 หมายถึง มีสภาพความเหลื่อมล้ำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน กำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 1 คนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป
3. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีหรือรองนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลแม่สาย
4. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีหรือรองนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลเวียงพางคำ
5. ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านทุนการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

1. นำประเด็นเนื้อหาในแต่ละด้าน เรียงลำดับคะแนนของสภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากนั้นเลือก 3 ด้านที่มีระดับคะแนนต่ำสุด นำมาสร้างเป็นกรอบประเด็นคำถามเพื่อสัมภาษณ์

2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อพิจารณาแก้ไขเนื้อหาและสำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์

3. ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน และกำหนดวันในการสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยนัด วัน เวลา สถานที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยขออนุญาตสัมภาษณ์แบบออนไซต์ในเก็บข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและทำการบันทึกเสียงการสนทนาและบันทึกภาพ โดยทำการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ นำผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนวิทยา มาสรุปความและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา

1. สภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	n = 235		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
ด้านสถานศึกษา	4.06	0.67	มาก
ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.15	0.72	มาก
ด้านมาตรฐานของครู	4.18	0.80	มาก
ด้านถิ่นที่อยู่ของครอบครัว	3.14	0.98	มาก
ด้านรายได้และทรัพย์สินของครอบครัว	3.70	0.81	มาก
ด้านเด็กนักเรียน	4.07	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88	0.64	มาก

จากตาราง 1 พบว่า สภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีสภาพความเหลื่อมล้ำเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านมาตรฐานของครู มีระดับสภาพความเหลื่อมล้ำเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.80$) รองลงมา ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน มีระดับสภาพความเหลื่อมล้ำเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.72$) ด้านเด็กนักเรียน มีระดับสภาพความเหลื่อมล้ำเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.83$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับสภาพความเหลื่อมล้ำต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านถิ่นที่อยู่ของนักเรียน มีระดับสภาพความเหลื่อมล้ำเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.14, S.D. = 0.98$) ด้านรายได้และทรัพย์สินของครอบครัว มีระดับสภาพความเหลื่อมล้ำเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.81$) และด้านสถานศึกษา มีระดับสภาพความเหลื่อมล้ำเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.67$) ตามลำดับ

2. แนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาแนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจากด้านที่มีระดับสุขภาพองค์การเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ด้านถิ่นที่อยู่อาศัยของครอบครัว ด้านรายได้และทรัพย์สินของครอบครัว ด้านสถานศึกษา ตามลำดับ พบว่า

2.1 แนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านถิ่นที่อยู่อาศัยของครอบครัว ดังนี้ 1) ควรใช้การวางแผนการรับนักเรียนในเขตบริการของโรงเรียน เพื่อให้เกิดการกระจายจำนวนนักเรียนให้มีความสมดุลกันอีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการเรียนโรงเรียนดีใกล้บ้าน ทำให้เกิดความภูมิใจ สำนึกรักบ้านเกิดของตนเอง และเป็นการลดภาระในการใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือย เช่น การจ้างรถรับ-ส่งเป็นรายเดือน เป็นต้น 2) ควรมีการเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อที่แต่ละโรงเรียนจะได้รับทราบปัญหาและเห็นสภาพความเป็นอยู่ของนักเรียนเป้าหมายของโรงเรียน สามารถคัดกรองนักเรียนที่มีปัญหาเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของผู้ปกครองและทำการช่วยเหลือได้อย่างทันที่ 3) ร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและชุมชนในการสร้างชุมชนที่เข้มแข็งสมาชิกในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขปราศจากแหล่งอบายมุขและแหล่งมั่วสุมในชุมชน เสริมสร้างรายได้ที่มั่นคงและทั่วถึงเพื่อที่คนในชุมชนจะไม่ต้องไปประกอบอาชีพในต่างจังหวัด เป็นต้น

2.2 แนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านรายได้และทรัพย์สินของครอบครัว ดังนี้ 1) ควรส่งเสริมในเรื่องการประกอบอาชีพเสริมให้กับผู้ปกครอง โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชน เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับคนในชุมชน 2) ควรช่วยลดภาระรายจ่ายที่ไม่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียน 3) ควรมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรเกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมที่นักเรียนสามารถทำได้ด้วยตนเองเพื่อช่วยเพิ่มรายได้ 4) ควรฝึกให้นักเรียนเป็นผู้ที่ใช้จ่ายอย่างประหยัดไม่ฟุ่มเฟือยรู้จักใช้ของใช้ของตนอย่างคุ้มค่า

2.3 แนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสถานศึกษา ดังนี้ 1) โรงเรียนควรมีหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน 2) โรงเรียนควรมีการบริหารจัดการห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพมีห้องเรียนเพียงพออุปกรณ์ต่าง ๆ ในห้องอยู่ในสภาพพร้อมสำหรับการจัดการเรียนการสอน มีทรัพยากรสนับสนุนการศึกษาเพียงพอ 3) โรงเรียนควรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) โรงเรียนได้รับการจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างเพียงพอ

2.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้ 1) ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจนรวดเร็วเป็นการสื่อสารแบบสองทาง ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 2) ควรยึด Impact หรือผลกระทบ ความพึงพอใจในการดำเนินงานของโรงเรียนที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและผู้ปกครอง 3) ควรมีการนำผลการวิจัยมาต่อยอดพัฒนาโรงเรียนในกลุ่มอำเภอแม่สาย

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีระดับสภาพความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมาตรฐานของครู มีระดับคุณภาพองค์การเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ด้านเด็กนักเรียน ด้านสถานศึกษา ด้านรายได้และทรัพย์สินของครอบครัว และด้านถิ่นที่อยู่ของครอบครัว เมื่อพิจารณารายข้อแล้วสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านมาตรฐานของครู มีระดับสภาพความเหลื่อมล้ำเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับระดับสภาพความเหลื่อมล้ำเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูสามารถให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการได้ดี ครูส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพ ครูมีคุณวุฒิและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับรายวิชาที่สอน ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมครูใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณของความ เป็นครู ครูสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ครูมีการวัดผลและประเมินผล หลากหลายวิธีและประเมินตามสภาพความเป็นจริง และครูส่งเสริมการเรียนรู้เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของ ผู้เรียนแต่ละบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มโรงเรียนในอำเภอแม่สายมีการสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และ บุคลากรทางการศึกษามีการอบรมและพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้ การอบรมและพัฒนางานอื่น ๆ นอกจาก การสอน นอกจากนี้ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ตั้งใจและมีทัศนคติเชิง บวกในการ ทั้งนี้เนื่องจากครูถือเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ระบบการศึกษา ตลอดจน การพัฒนาประเทศ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” เช่นเดียวกับ มะसानูลี อาลี (2562) พบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ ผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายมายอ จังหวัดปัตตานี ทุกมาตรฐานมีระดับความพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก

2. ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน มีระดับสภาพความเหลื่อมล้ำเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับระดับสภาพความเหลื่อมล้ำเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีกระบวนการจัดการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ผู้เรียนได้รับการเสริมสร้าง ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามและเป็นผู้ที่มีค่านิยมที่พึงประสงค์ สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลของผู้เรียน สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ ผู้เรียน มีทัศนคติที่ดีและอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และสถานศึกษามีครูเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน



ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะเป็นปัจจัยในการพัฒนาการศึกษาแล้ว พบว่า ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่จะช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพิชญา พันธุ์เดช (2563) พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับ พัชรมัย อินอ่อน (2560) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในสถานศึกษา โครงการส่วนพระองค์สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดปทุมธานี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะเป็นปัจจัยในการพัฒนาการศึกษาแล้ว พบว่า ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่จะช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.ด้านเด็กนักเรียน มีระดับสภาพความเหลื่อมล้ำเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับระดับสภาพความเหลื่อมล้ำเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ นักเรียนส่วนใหญ่ได้รับการจัดสรรอุปกรณ์การเรียนอย่างเพียงพอ นักเรียนส่วนใหญ่ได้รับประทานอาหารครบ 3 มื้ออย่างมีคุณภาพ นักเรียนส่วนใหญ่ได้รับการจัดสรรเครื่องแบบนักเรียนอย่างเพียงพอ นักเรียนส่วนใหญ่ใช้ภาษาในการสื่อสารกับผู้อื่นได้ นักเรียนส่วนใหญ่มีการเจริญเติบโต ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาเหมาะสมตามวัย และนักเรียนส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชุมชนที่มีความปลอดภัย ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการอบรมเลี้ยงดูเป็นอย่างดีจากครอบครัวของเด็กนักเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อีกทั้งการบริหารโภชนาการกับภาวะโภชนาการของนักเรียนก็มีส่วนอย่างมากที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะได้เรียนรู้เต็มศักยภาพ สอดคล้องกับนันท์วีร์ พงษ์นาค (2561) พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการเลี้ยงดู และด้านการเรียนรู้ที่บ้าน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ พัชรพัณณ์ สิทธิวงศ์ (2558) ศึกษาการบริหารโภชนาการกับภาวะโภชนาการของนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การบริหารโภชนาการกับภาวะโภชนาการของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ในภาพรวมมีการบริหารโภชนาการทั้ง 5 หมู่อยู่ในระดับดี ทั้งนักเรียนชายและนักเรียนหญิง โดยเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีเกณฑ์ของการบริหารโภชนาการอยู่ในระดับดีทั้งหมด ส่วนในระดับชั้นการศึกษาอื่นๆ ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ดีรองลงมาคือ พอใช้และดีมาก ตามลำดับ และภาวะโภชนาการของนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตามเกณฑ์อ้างอิงการเจริญเติบโตของเด็กชายและเด็กหญิงของ กองโภชนาการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2542)

4.ด้านสถานศึกษา มีระดับสภาพความเหลื่อมล้ำเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับระดับสภาพความเหลื่อมล้ำเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานศึกษาได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนตามลำดับ สถานศึกษาได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดการเรียนรู้กับผู้เรียนทุกกลุ่ม สถานศึกษามีการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาตามแผนปฏิบัติงานประจำปี หลักสูตรสถานศึกษามีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ที่เดินทางได้สะดวก สถานศึกษามีห้องเรียนที่มีคุณภาพเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน สถานศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ และ สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับตามลำดับ การสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนเกิดจากผู้บริหารโรงเรียนได้เป็นวิทยากรฝึกอบรมและการประสานความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่น และได้จัดให้มีการนำนักเรียนร่วมกิจกรรมวัฒนธรรมของท้องถิ่น และได้นำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาส่งผลให้การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ

ชุมชนเป็นไปได้อย่างดี อีกทั้งยังปฏิบัติตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยการปฏิรูปการศึกษาให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานโดยมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาจากชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ตัวแทน ผู้ปกครองตัวแทนพระสงฆ์ ตัวแทนครูโดยทุกภาคส่วนดังกล่าวมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนทำให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาของ กัญจนพร ศรีมงคล (2565) พบว่า การสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา 1 ปีอยู่ในระดับมาก เกิดจาก ผู้บริหารโรงเรียนได้เป็นวิทยากรฝึกอบรมและการประสานความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่น และได้จัดให้มีการนำนักเรียนร่วมกิจกรรมวัฒนธรรมของท้องถิ่น และได้นำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา ส่งผลให้การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นไปได้อย่างดี นอกจากนี้ นาวิน แกละสมุท (2562) พบว่า การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารและครูโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ ได้มีการจัดนำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมวัฒนธรรมของท้องถิ่น ครูนำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านรายได้และทรัพย์สินของครอบครัว มีระดับสภาพความเหลื่อมล้ำเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับระดับสภาพความเหลื่อมล้ำเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครอบครัวของนักเรียนส่วนใหญ่มียานพาหนะส่วนตัวสำหรับการเดินทาง ครอบครัวของนักเรียนส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอต่อการส่งเสียบุตรในการรับการศึกษา ครอบครัวของนักเรียนส่วนใหญ่มีที่ดินในครอบครอง/ทำกิน เพียงพอสำหรับรายจ่ายด้านการเรียน ครอบครัวของนักเรียนส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกที่สามารถหารายได้เพื่อใช้จ่ายในครอบครัวเพียงพอ ครอบครัวของนักเรียนส่วนใหญ่มีรายได้ประจำจากเงินรายเดือนทุก ๆ เดือน และครอบครัวของนักเรียนส่วนใหญ่มีรายได้เสริมเพิ่มเติมจากรายได้ประจำ ตามลำดับ ผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนที่มีระดับการศึกษาและความสัมพันธ์ต่างกัน ซึ่งผู้ปกครองที่มีความแตกต่างกันทั้งสองด้านนี้ อาจจะมีแนวคิดหรือวิจรรณญาณในการตัดสินใจต่อการส่งบุตรหลานที่แตกต่างกันบางคนมีการศึกษาสูงอาจจะมีความคิดไม่เหมือนกับคนที่มีการศึกษาที่ต่ำกว่า เช่นพิจารณาจากความเหมาะสมของสถานศึกษากับบุตรหลานหรือคิดเพียงแค่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนตามเกณฑ์ที่รัฐบาลกำหนดไว้เท่านั้น ซึ่งอาจจะมีความตระหนักในเรื่องของการศึกษาที่แตกต่างกันไป อาจจะมีความคิดที่เพียงแค่อ้างตามหน้าที่หรือวางจุดหมายในชีวิตของเด็กไว้ที่แตกต่างกันจึงทำให้เกิดการส่งเสริมที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พรนภา ปิยะรุจิรา (2558) ศึกษาผลกระทบของค่าใช้จ่ายครัวเรือนด้านการศึกษาต่อคุณภาพการศึกษาในประเทศไทย พบว่า การศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อค่าใช้จ่ายครัวเรือนด้านการศึกษาในปี 2553 และปี 2556 พบว่าตัวแปรรายได้ครัวเรือนในปี 2556 พบนัยสำคัญทางสถิติเป็นบวกกับค่าใช้จ่าย ด้านการศึกษาของครัวเรือน แสดงให้เห็นว่าเมื่อครัวเรือนมีรายได้เพิ่มมากขึ้นในปี 2556 ครัวเรือนจะใช้จ่ายด้านการศึกษามากขึ้นด้วย ส่วนปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ พบว่า ครัวเรือนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคกลางโดยเฉลี่ยจะใช้จ่ายเงินด้านการศึกษาน้อยกว่าภาคอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ในประเด็นของระดับการศึกษา พบว่า ครัวเรือนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า มัธยมศึกษาตอนต้น มีผลต่อการเพิ่มการใช้จ่ายของครัวเรือนด้านการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในประเด็นอาชีพของครัวเรือน พบว่า โดยเฉลี่ยอาชีพที่ปรับลดค่าใช้จ่ายครัวเรือนด้านการศึกษาลง ได้แก่ ครัวเรือนที่มีกลุ่มอาชีพเกษตรกรรม ประมงและเลี้ยงสัตว์ และครัวเรือนที่มีกลุ่มอาชีพ ทำงานในหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ

6. ด้านถิ่นที่อยู่ของครอบครัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับระดับสภาพความเหลื่อมล้ำเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครอบครัวของนักเรียนอยู่ในเขตบริการของโรงเรียน นักเรียนพักอาศัยอยู่กับญาติ ซึ่งไม่ใช่บิดา/มารดา ระยะทางระหว่างบ้านและโรงเรียนอยู่ห่างกันมากกว่า 10 กิโลเมตรและยุ่งยากในการเดินทางมาโรงเรียนบิดา มารดาของนักเรียนทำงานอยู่ต่างจังหวัด ครอบครัวของนักเรียนมีแหล่งที่อยู่อาศัยไม่เป็น

หลักแหล่ง และนักเรียนอาศัยอยู่ในแหล่งชุมชนแออัด และมีแหล่งอบายมุขในชุมชน ตามลำดับนโยบายการรับนักเรียนเข้าเรียนของโรงเรียนรัฐบาลในระดับมัธยมศึกษา ควรมีการกำหนดแนวนโยบายรับนักเรียนเข้าเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมุ่งแก้ไขความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนอันเกิดจากการทำงานของกลไกตลาดหรือความนิยมของผู้ปกครองเป็นสำคัญ แนวทางที่น่าสนใจคือการมุ่งเปลี่ยนภาพลักษณ์ของโรงเรียนประเภทอัตราแข่งขันสูงให้มีขนาดเล็กลง และไม่ใช่ศักยภาพทางวิชาการในการรับนักเรียนเข้า ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของวงอร พัทพ์นสวัสดิ์ (2566) ศึกษาเกี่ยวกับนโยบายการรับนักเรียนเข้าเรียนของโรงเรียนรัฐบาลในระดับมัธยมศึกษาและนัยยะต่อความเสมอภาคด้านการศึกษา การกำหนดแนวนโยบายรับนักเรียนเข้าเรียนของสพฐ.ควรมุ่งแก้ไขความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนอันเกิดจากการทำงานของกลไกตลาด หรือความนิยมของผู้ปกครองเป็นสำคัญ หนึ่งในแนวทางที่น่าสนใจคือการมุ่งเปลี่ยนภาพลักษณ์ของโรงเรียนประเภทอัตราแข่งขันสูงให้มีขนาดเล็กลง และไม่ใช่เกณฑ์ ศักยภาพทางวิชาการในการรับนักเรียนเข้าเรียน อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอนี้คงไม่สามารถส่งผลลัพธ์ที่คาดหวัง ได้โดยลำพัง หากไม่มีการปรับแนวนโยบายในด้านอื่น ๆ ด้วย โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณ และการประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งนี้ ในการบรรลุซึ่งข้อเสนอนี้คงจะต้องอาศัยกระบวนการกำหนดนโยบายที่อยู่นอก กรอบของระบบราชการ และจำเป็นจะต้องมีการแสวงหาแนวร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกกระยะ โดยเฉพาะผู้ปกครองที่มีกำลังซื้อซึ่งจะเป็นกลุ่มเสียประโยชน์หลัก รวมทั้งครู และผอ.โรงเรียนด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา สภาพความเหลื่อมล้ำในข้อที่มีความเสี่ยง ได้แก่ ด้านสถานศึกษา ด้านมาตรฐานของครู และ ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ทั้งสามข้อนี้ คือ ภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียนที่จะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับในสังคม
2. หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ไปใช้ตรวจสอบสภาพความเหลื่อมล้ำเพื่อหาแนวทางในแก้ไขปัญหาคความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาสภาพความเหลื่อมล้ำแยกรายกลุ่มโรงเรียนเนื่องจากกลุ่มโรงเรียนแต่ละแห่งมีบริบทแตกต่างกัน จึงอาจส่งผลให้ผลการประเมินแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจนำไปสู่การหาต้นแบบในการแก้ปัญหาสภาพความเหลื่อมล้ำให้แก่กลุ่มโรงเรียนอื่น ๆ ได้
2. ควรศึกษาสภาพความเหลื่อมล้ำของกลุ่มโรงเรียนในอำเภอแม่สายซ้่า (Replication) โดยใช้เทคนิควิจัยอื่นเพื่อหาตรวจสอบและข้อเท็จจริงที่นำไปสู่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ให้คำแนะนำ ปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจนให้กำลังใจและแรงบันดาลใจ จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง



ขอขอบคุณผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแต่ผู้มีพระคุณ ประกอบด้วย บิดา มารดา เป็นปฐมบูชา ครู อาจารย์ ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยได้ทำงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- กัญจนพร ศรีมงคล. (2565). การสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- กองโภชนาการกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข. (2542). คู่มือแนวทางการใช้เกณฑ์อ้างอิงน้ำหนักส่วนสูง เพื่อประเมินภาวะการเจริญเติบโตของเด็กไทย. กรุงเทพฯ: องค์การทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์
- คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ. (2559). ข้อชี้แจงประเด็นปัญหาเรื่องการศึกษาตามร่างรัฐธรรมนูญ มาตรา 54. สืบค้นจาก http://cdc.parliament.go.th/draftconstitution2/download/article_20160407174705.pdf
- นันทวีร์ พงษ์นาค. (2561). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นาวัน แกละสมุทร. (2562). การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปกร, กรุงเทพฯ.
- พัชรพัฒน์ สิทธิวงศ์ (2558). การบริโภคอาหารกับภาวะโภชนาการของนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พรนภา ปิยะรุจิรา. (2558). ผลกระทบของค่าใช้จ่ายครัวเรือนด้านการศึกษาต่อคุณภาพการศึกษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พัชรมัย อินอ่อน. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในสถานศึกษา โครงการส่วนพระองค์สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดประทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- มะसानุส อาลี. (2562). ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนา จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- มูลนิธิยุวพัฒน์. (2566). คลื่น “ความเหลื่อมล้ำ” ทางการศึกษา ชดเด็กไทยให้หายไประหว่างทางความยากจนซ้ำเติม “เด็กหลุดจากระบบ”. สืบค้นจาก <https://www.yuvabadhanafoundation.org/th>.

- วงอร พัวพันสวัสดิ์. (2566). การจัดสรรบริการทางการศึกษาอย่าง (ไม่) เป็นธรรม? การประกอบสร้างภาพลักษณ์ทางสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษาในการเอกสารนโยบายการรับนักเรียนเข้าเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์*, ปีที่ 53 ฉบับที่ 1, หน้า 73-100.
- สุพิชญา พันธุ์เดช. (2563). การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.** กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570).** สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_20230307173518.pdf.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2561). **พระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา พ.ศ.2561.** สืบค้นจาก <https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/033/1.PDF>
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). **Determination sample size for research activities.** *Education and Psychology Measurement*, 30(3), 607-610.



การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

THE STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL

ADMINISTRATORS, UNDER VOCATIONAL IN CHIANG RAI PROVINCE

ไชยพร บุญทา^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Chaiyaporn Boonta^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ภาครัฐ จำนวน 8 สถานศึกษา จำนวน 206 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือได้แก่แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบรายคู่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: saykikung@gmail.com



Abstract

This research the objectives are 1) to study the transformational leadership of educational institution administrators. Under the Office of the Vocational Education Commission Chiangrai Province 2) To compare the transformational leadership of educational institution administrators. Under the Office of the Vocational Education Commission Chiangrai Province classified by gender, educational background, and work experience. Sample groups include: Teachers under the Office of the Vocational Education Commission Chiangrai Province, government sector, 8 educational institutions, 206 people. The sample was determined using Crejcie and Morgan's sample determination table by stratified random sampling. The tool is a 5-level rating scale questionnaire. Data is analyzed using basic statistics such as percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance. and pair testing The results of the research found that 1) transformational leadership of educational institution administrators Under the Office of the Vocational Education Commission Chiangrai Province Overall, it is at a high level. When considering each aspect It was found that the aspect with the highest average was In terms of intellectual stimulation, followed by the effectiveness of educational institution administrators. The aspect with the lowest average was the aspect of giving rewards according to the situation. 2) Results of comparing teachers' opinions on the transformational leadership of school administrators. Under the Office of the Vocational Education Commission Chiangrai Province, classified by gender, was overall not different. Classified by educational background Overall different and classified according to work experience Overall there is no difference.

Keywords : Transformational leadership

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้า ต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาของชาติมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพได้นั้นคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชาดูแล ควบคุมการบริหารในโรงเรียน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ศิลปะหรือกระบวนการในการมีอิทธิพลเหนือผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในการที่จะนำองค์การให้ก้าวไปสู่การปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้การใช้งบประมาณ เทคโนโลยี เวลา และคนในสถานศึกษานั้นได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตามจากการประเมินการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่ายังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง และต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ เป็นต้น

ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษา ควรต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและต้องมีความพร้อม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบการศึกษา และที่สำคัญยิ่งก็คือการผลักดันให้เกิดการปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจและกลไกสำคัญในการ



พัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศ การเปลี่ยนแปลงสำคัญทางด้านวิชาการนี้มีผลโดยตรงต่อสถานศึกษาและเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นและเป็นองค์ประกอบสำคัญอยู่สองส่วนคือ การบริหารงานและการบริหารคน ต้องมีการจัดการระบบงานตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้สามารถกระทำภาระงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่ Bass (2006) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาให้สอดคล้องและทันสมัยทันสถานการณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาและจัดรูปแบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามยุคสมัยทันต่อเทคโนโลยี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเป็นองค์กร ที่เกิดจากการรวมกลุ่มสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษา 8 สถานศึกษา ได้แก่ 1) วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย 2) วิทยาลัยเทคนิคเทิง 3) วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย 4) วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า 5) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย 6) วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย 7) วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง 8) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559) จังหวัดเชียงรายมีการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา โดยมีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่กระจายทั่วพื้นที่ของจังหวัดเชียงราย สามารถรองรับผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพเฉพาะทาง สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดอบรมวิชาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่จังหวัดเชียงรายได้อย่างทั่วถึงและมีการจัดสอนภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษภาษาจีนโดยเจ้าของภาษา เพื่อรองรับการขยายตัวของเขตเศรษฐกิจพิเศษส่งผลให้สามารถผลิตบุคลากรรองรับตลาดแรงงาน และรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดเชียงราย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถเดินหน้าไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตามนโยบายของรัฐบาลได้

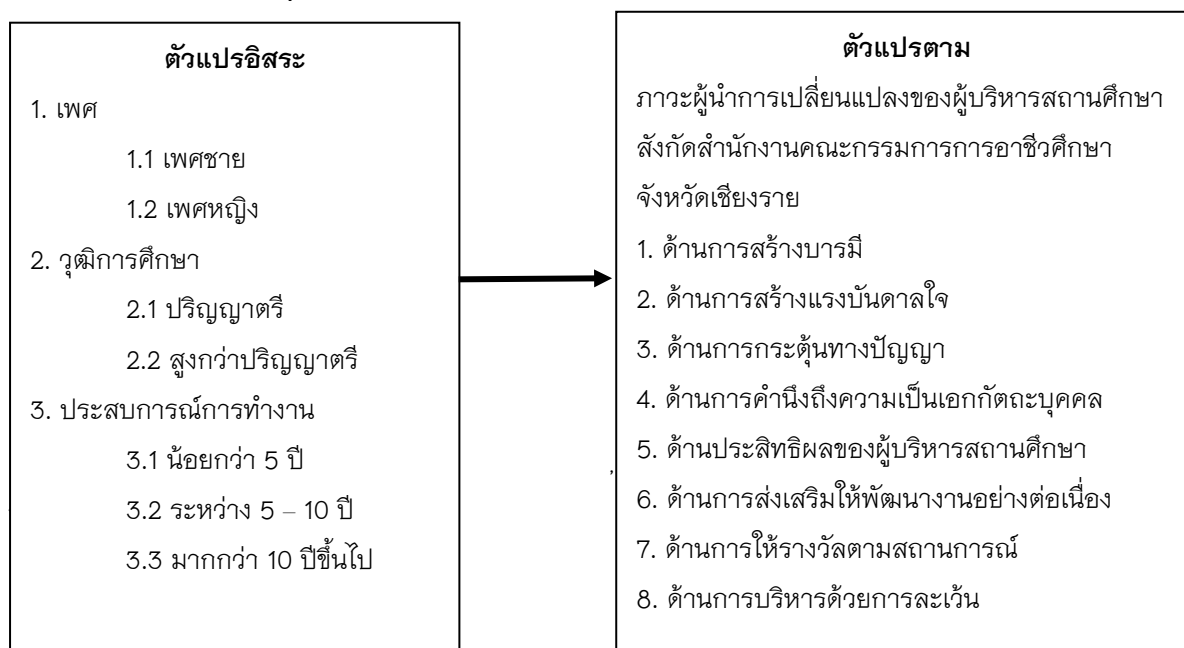
ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษาซึ่งรับราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย 8 สถานศึกษา รวมทั้งเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงพฤติกรรมบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนให้สามารถบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในยุคของการปฏิรูปการศึกษา สามารถนำผลวิจัยไปใช้ในราชการ เพื่อกำหนดนโยบายแนวทาง และมาตรฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และด้านเทคโนโลยีของโลกต่อไป



วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน



ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 สถานศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 443 คน (สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) รวมทั้งสิ้น 206 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of item – objective congruence) (IOC = 0.968) และความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ได้เท่ากับ 0.964 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 8 ด้าน มีจำนวนรวม 42 ข้อ มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด (ธนาเศรษฐ์ เพ็ชรกลาง, 2561)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 8 สถานศึกษา เพื่อตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามออนไลน์และคิวอาร์โค้ด (Google Form) ไปแจกให้ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 8 สถานศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 206 ชุด และรับคืนภายใน 30 วัน

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามออนไลน์จากครูผู้สอน ผ่านสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ได้รับการตอบรับกลับมาจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความเรียบร้อยในการกรอกข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Checklist) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)



3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (Independent t-Test) สำหรับทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบว่ามีความแตกต่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of item – objective congruence)
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ความถี่ (n = 206)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	158	76.70
หญิง	48	23.30
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	127	61.70
สูงกว่าปริญญาตรี	79	38.30
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	93	45.10
ระหว่าง 5 – 10 ปี	86	41.70
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	27	13.20

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 76.70 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 23.30 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.70 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.30 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.10 รองลงมาคือมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.70 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.20 ตามลำดับ



ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด เชียงราย	(n = 206)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสร้างบารมี	4.16	0.58	มาก	4
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.09	0.56	มาก	6
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.36	0.54	มาก	1
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล	4.15	0.57	มาก	5
5. ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา	4.33	0.51	มาก	2
6. ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.51	มาก	3
7. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.78	0.53	มาก	8
8. ด้านการบริหารด้วยการละเว้น	3.83	0.51	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.11	0.35	มาก	

จากตาราง 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.53)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะที่หลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาในแก้ปัญหาใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำถามปลายเปิดที่มีประสิทธิผลเพื่อทำความเข้าใจในประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.86)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาทำงานสำเร็จ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.98) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำยกย่องชมเชยแก่บุคลากรในสถานศึกษาเมื่อทำงานสำเร็จลุล่วง ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.99)



ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ชาย (n = 158)		หญิง (n = 48)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการสร้างบารมี	4.18	0.56	4.11		
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.07	0.52	4.13	0.67	-0.516	0.607
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.36	0.52	4.35	0.59	0.163	0.870
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล	4.17	0.55	4.08	0.63	1.066	0.288
5. ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา	4.33	0.49	4.34	0.58	-0.179	0.858
6. ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.30	0.49	4.12	0.56	2.044*	0.042
7. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.80	0.52	3.73	0.55	0.758	0.449
8. ด้านการบริหารด้วยการละเว้น	3.86	0.48	3.76	0.60	1.123	0.263
เฉลี่ยรวม	4.13	0.31	4.07	0.46	0.816	0.418

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาราย
ด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 127)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 79)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสร้างบารมี	4.08	0.60	4.29	0.51	-2.561*	0.011
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.01	0.57	4.22	0.51	-2.681*	0.008
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.32	0.58	4.43	0.46	-1.424	0.156
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล	4.09	0.60	4.26	0.50	-2.192*	0.030
5. ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา	4.29	0.55	4.39	0.44	-1.386	0.167
6. ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.21	0.56	4.32	0.42	-1.722	0.087
7. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.80	0.57	3.75	0.45	0.641	0.522
8. ด้านการบริหารด้วยการละเว้น	3.83	0.54	3.84	0.47	-0.046	0.963
เฉลี่ยรวม	4.07	0.40	4.18	0.23	-2.456*	0.015

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการสร้างบารมี	ระหว่างกลุ่ม	0.355	2	0.177	0.532	0.588
	ภายในกลุ่ม	67.614	203	0.333		
	รวม	67.969	205			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.236	2	0.118	0.376	0.687
	ภายในกลุ่ม	63.714	203	0.314		
	รวม	63.950	205			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	0.892	2	0.446	1.539	0.217



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ภายในกลุ่ม	58.798	203	0.290		
	รวม	59.689	205			
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น เอกัตถะบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.699	2	0.350	1.085	0.340
	ภายในกลุ่ม	65.375	203	0.322		
	รวม	66.075	205			
5. ด้านประสิทธิผลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.340	2	0.170	0.652	0.522
	ภายในกลุ่ม	52.973	203	0.261		
	รวม	53.314	205			
6. ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.951	2	0.476	1.840	0.161
	ภายในกลุ่ม	52.485	203	0.259		
	รวม	53.436	205			
7. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.302	2	0.151	0.539	0.584
	ภายในกลุ่ม	56.871	203	0.280		
	รวม	41.94	205			
8. ด้านการบริหารด้วยการละเว้น	ระหว่างกลุ่ม	0.377	2	0.188	0.711	0.493
	ภายในกลุ่ม	53.790	203	0.265		
	รวม	54.167	205			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.112	2	0.056	0.462	0.630
	ภายในกลุ่ม	24.664	203	0.121		
	รวม	24.776	205			

จากตาราง 5 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญ และนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามภารกิจ รวมถึงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ส่งผลให้



การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Barling (1966) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามตื่นตัว เกิดความเชื่อ จินตนาการ ความคิดและค่านิยมมากกว่าที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในทันทีทันใด ทำให้เกิดความเข้าใจ เกิดมโนทัศน์ และสามารถใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาปัญหาที่เผชิญอยู่ ตลอดจนวิธีการแก้ไขด้วยสติปัญญา และด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการกำหนดนโยบายและดำเนินการในการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ดังนั้นความสำเร็จและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนและสภาพแวดล้อมการทำงานของครูและบุคลากรทั้งหมด นี่คือนิยามของประสิทธิผลที่อาจเกิดขึ้นจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำเร็จ ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชิต กิมศรี (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับดี

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญต่อเพศในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์กำลังเกิดขึ้น การวางแผนการจ้างงาน การสั่งการ และการควบคุมความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ (สมยศ นาวิการ, 2550) คำนี้ถึงความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน ความเหมาะสมและมีความเข้าใจในความสามารถของตัวบุคคลและประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของงานที่ได้กำหนดไว้ มีองค์ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนและหน้าที่ในการปฏิบัติงานส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยความร่วมมือกันมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน (อัมพร อารังลักษณ์, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวดี วัฒนะนุกุล (2560) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านคำมั่นถึงความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีความเข้าใจต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความเป็นไปได้ว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมักได้รับการส่งเสริมให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานบริหาร เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าระดับชั้น ประกอบกับการได้มีโอกาสใกล้ชิดและร่วมงานกับผู้บริหารสถานศึกษาทำให้สามารถเรียนรู้การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ขณะที่ผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีหน้าที่หลักในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ การติดต่อสื่อสารหรือความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บริหารจะเกิดขึ้นในกรณีที่มีปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นส่วนใหญ่



ส่งผลให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างจากผู้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศร์ศักดิ์ สารสมัคกร (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างเป็นกระบวนการ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต้องมีประสบการณ์สั่งสมในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยเฉพาะประสบการณ์ด้านการบริหารทางการศึกษาในองค์กรทางการศึกษาระดับต่าง ๆ ในตำแหน่งทางการบริหาร การศึกษาที่ได้ดำเนินบทบาทภารกิจตามสายงานที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้ร่วมงานภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นศรัทธาและไว้วางใจ มีอุดมการณ์ มีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความรู้ ประสบการณ์สมกับเป็นผู้บริหารบุคคลากรที่เป็นครูมืออาชีพแล้ว ประสบการณ์จะนำไปสู่การเรียนรู้ที่มากขึ้น เข้าใจความหมายของประสบการณ์นั้น และสามารถนำไปใช้พัฒนาตนเอง (Lewin , 2005) ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการ “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” (School-Based Management) ซึ่งหมายถึง ความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ความสามารถในการระดมและใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติโดยการนำประสบการณ์เดิมแล้วกระตุ้นให้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับประสบการณ์นั้น ๆ ออกมาเพื่อเป็นความรู้ใหม่ในการสร้างความเข้าใจและให้เหตุผลต่อประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้โดยใช้ความสามารถทางการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การประเมิน และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ ความเป็นตัวเองและความสามารถในการเรียนรู้ (Dewey, 1997) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา วงศ์อำมาตย์ (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำร่วมสมัยในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุบลราชธานี เขต 5 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในรูปแบบเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์มากขึ้น
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป เนื่องจากการวิจัยฉบับนี้เป็นเพียงการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่าน ดร.ธรรวรัตน์ มาลัยเกอวี่ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าที่ร้อยตรีสัมพันธ์ ไกลถิ่น ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเทิง และนายเชาวรัชศิริอำมาตย์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาตลอดมาเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในการศึกษา และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

จินดา วงศ์อำมาตย์. (2550). **ภาวะผู้นำร่วมสมัยในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

ธนาเศรษฐ์ เพ็ชรกลาง. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

ธีรศักดิ์ สารสมัคร. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 29**. ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5

บัญญัติ กิมศรี. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 17**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สมยศ นาวิการ. (2550). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2559). **โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2566, จาก http://www.kktech.ac.th/files/10000001_22012811110755.pdf

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย. (2566). **ข้อมูลผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ณ วันที่ 16 สิงหาคม 2566**. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2566,



- องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย. (2564). **แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.2566–2570** องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2566, จาก https://chiangraipao.go.th/docs/PLANnew_25662570.pdf
- อัมพร อารงลักษณ์. (2553). **การบริหารปกครองสาธารณะ (Public governance) การบริหารรัฐกิจในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุมาวดี วัฒนานุกุล. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- Barling, J., Weber, Tom. & Kelloway, E. Kevin. (1966). Effects of Transformational Leadership Training on Attitudinal and Financial Outcomes. **Journal of Applied Psychology**, 81(6), 827–832.
- Bass, B. M. (1997). Does the Transactional–Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries. **American Psychologist**, 52(2), 15.
- Krejcie, R. V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

The Relationship Between Strategic Leadership of Administrators in 21 st
Century and Effectiveness Under Jurisdiction of Local Administration
Organization Chiang Rai Province

ณัฐวร จิณะไชย^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Nataworn Jinachai^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 กำหนดสัดส่วนตามขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 270 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารการศึกษาเท่ากับ 0.979 และด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาเท่ากับ 0.970 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ($r = .610$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education University of Phayao Phayao 56000

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : 65170100@up.ac.th



Abstract

This research aimed to 1) study of strategic leadership in the 21st century of administrators of educational institutions under local administrative organizations in Chiang Rai Province, 2) study the effectiveness of educational institutions under local administrative organizations in Chiang Rai Province, and 3) study the relationship between Strategic leadership in the 21st century of educational institution administrators and the effectiveness of educational institutions under local government organizations in Chiang Rai Province. The sample group includes educational institution administrators and teachers. In educational institutions under the local government organization of Chiang Rai Province, academic year 2023, the proportions were determined according to the sample size by calculating according to Taro Yamane's formula, resulting in a total of 270 people, using the stratified sampling method. The instrument used to collect data was a 5 – level rating scale questionnaire. The index of concordance (IOC) is between 0.67–1.00. The confidence value for strategic leadership in the 21 st century is 0.979 and educational institution effectiveness is 0.970. Statistics used in data analysis include: Percentage, mean, standard deviation Pearson correlation analysis. The results of the research found that 1) Strategic leadership in the 21st century of administrators of educational institutions under local government organizations in Chiang Rai Province. Overall, each aspect was at a high level. 2) The effectiveness of educational institutions under the local administrative organization of Chiang Rai Province. Overall, each aspect is at a high level. and 3) the relationship between strategic leadership in the 21st century of educational institution administrators and the effectiveness of educational institutions under local government organizations in Chiang Rai Province. There is a high level of positive correlation ($r = .610$) with statistical significance at the .01 level.

Keywords : Strategic leadership in the 21st century, Effectiveness of the educational institution

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงที่ ส่งผลกระทบต่อองค์กรและพลเมืองทุกคนบนโลก หลายด้านได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก การแปรปรวนของสภาพ ภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้ทุกประเทศได้ทำแนวทางในการพัฒนาประเทศเพื่อรับมือกับสถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 และในส่วนของประเทศไทยได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี(พ.ศ. 2561-2580) เพื่อเป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทย ที่ว่า”ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และในภาคของการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560–2579 ขึ้นมา โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ท่ามกลางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมทางด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์รอบด้านในการบริหาร การศึกษาทั้งการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน พัฒนาผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และเติบโตเป็นทรัพยากรที่มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นสถานศึกษาของไทยจึงต้องการ



ผู้บริหารมืออาชีพ คือจะต้องเป็นบุคคลที่ความรู้และทักษะรอบด้าน มีความเป็นผู้นำ มีทักษะการคิด วิเคราะห์ เป็นนักริเริ่ม นักพัฒนา และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเท่าทันเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นนักประสานงาน และคุณลักษณะที่สำคัญที่ขาดไม่ได้คือ การมีจรรยาบรรณ คุณธรรมและจริยธรรมในฐานะของผู้บริหาร จะทำให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมอย่างมากในสถานการณ์ปัจจุบัน การบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในยุคที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันค่อนข้างสูงของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 นั้น เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และการวางกลยุทธ์ร่วมกัน และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนในองค์กรเต็มใจทำงานอย่างมีความสุข ภายใต้การควบคุมดูแล(สายธาร อินทร์ตา, 2565) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ต้องปรับตัวและปรับเปลี่ยน ทิศทาง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และการบริหารรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 และนโยบายการศึกษาใหม่ที่มีการกำหนดขึ้นมาอย่างมากมาย ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อ ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของความสำเร็จของสถานศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์มากเพียงใด ซึ่งการประเมินผลว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่จะใช้วัดและประเมินผลได้แก่ 1.ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูง 2. ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3.ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4.ความสามารถในการจัดการกับปัญหาของสถานศึกษา แต่จากการศึกษา วิเคราะห์เอกสารการสรุปรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย พบว่าบางสถานศึกษากำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น ยังขาดการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และบริบทเชิงพื้นที่ ขาดการวางแผนระยะยาว (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน), 2566) ซึ่งจากปัญหาที่กล่าวมา ส่วนหนึ่งอาจเกิดมาจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา จากผลการทดสอบระดับชาติ O-net ของผู้เรียนในระดับชั้นที่ 6 ในปีการศึกษา 2565 พบว่าผลการทดสอบในกลุ่มรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษมีค่าเฉลี่ยที่ลดลง เมื่อเปรียบเทียบกับแต่ผลการทดสอบปีการศึกษา 2564 หรือจากผลการแข่งขันศิลปหัตถกรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในปี การศึกษา 2565 ที่ผ่านมามีสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียง 1 สถานศึกษาที่ชนะเลิศการแข่งขัน ซึ่งเป็นผลมาจากการผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับโลกในปัจจุบัน ที่เป็นยุคแห่งความรวดเร็วและการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา มีคุณภาพไม่เป็นไปตามที่ทุกภาคส่วนคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัญชนา เชื้ออนันต์ (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และกัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประเมินศึกษาเชิงรายเขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก เช่นเดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 จะสามารถช่วยพัฒนาสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมสถานการณ์ของโลกในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ที่จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษามีคุณภาพตามที่สังคมคาดหวัง

จากเหตุผลดังกล่าวจึงเกิดเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะดำเนินการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย เพื่อจะนำข้อมูลมาเป็นแนวทางการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีมาตรฐานเท่าเทียมกัน อันจะนำไปสู่ความเสมอภาคทางการศึกษา และการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

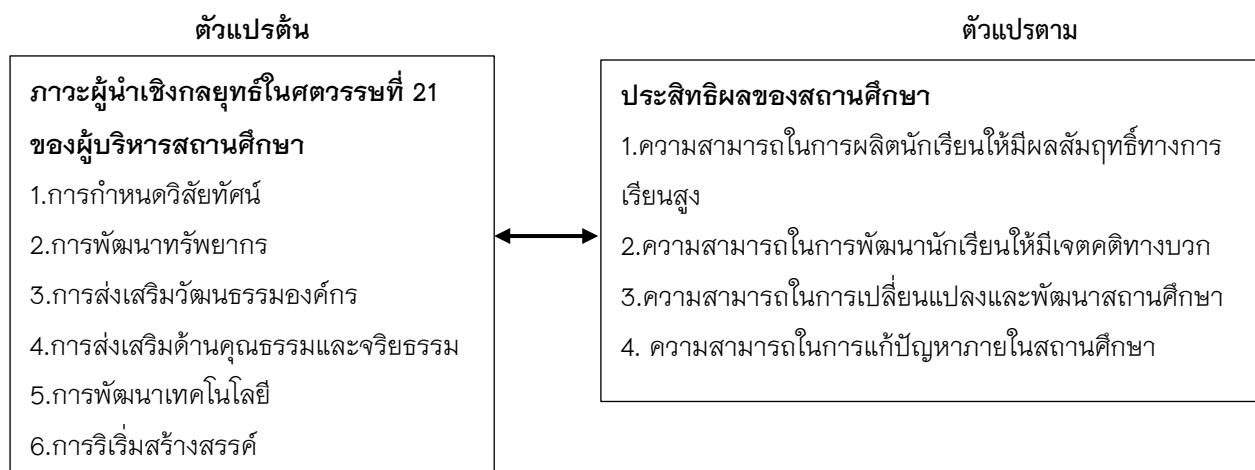
กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

1. สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงรายมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

2. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยสังเคราะห์ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม จากนักวิชาการและทำการกำหนดตัวแปรโดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 60 สถานศึกษา ประกอบผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 76 คน ครูผู้สอนจำนวน 752 คน รวมทั้งสิ้น 828 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณตามสูตรของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน ทำการแบ่งแบบสัดส่วน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และเป็นครูผู้สอน จำนวน 245 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมี 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67- 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67- 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นทำการแปลผลค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์การแปลผลของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นทำการแปลผลค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์การแปลผลของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง ระดับปานกลาง



ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) จากนั้นทำการแปลความหมายตามเกณฑ์ของ เกียรติสุดา ศรีสุข (2552) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81-1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61-0.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41-0.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21-0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01-0.20 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0 หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลโดยการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และได้รับตอบกลับจำนวน 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	85	31.48
2) หญิง	185	68.52
รวม	270	100.00
2. อายุ		
1) อายุไม่เกิน 30 ปี	50	18.52
2) อายุ 31-40 ปี	69	25.55
3) อายุ 41 - 50 ปี	125	46.30
4) อายุ 51 ปีขึ้นไป	26	9.63
รวม	270	100.00
3. ระดับการศึกษา		
1)ปริญญาตรี	184	68.15
2)ปริญญาโท	82	30.37
3)ปริญญาเอก	4	1.48
รวม	270	100.00



รายการ	จำนวน	ร้อยละ
4. ตำแหน่ง		
1) ครูผู้สอน	245	90.74
2) ผู้บริหารสถานศึกษา	25	9.26
รวม	270	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) ต่ำกว่า 5 ปี	42	15.56
2) 5-10 ปี	88	32.59
3) มากกว่า 10 ปี	140	51.85
รวม	270	100.00
6. ขนาดของสถานศึกษา		
1) สถานศึกษาขนาดเล็ก	38	14.08
2) สถานศึกษาขนาดกลาง	88	32.59
3) สถานศึกษาขนาดใหญ่	60	22.22
4) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	84	31.11
รวม	270	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 185คน คิดเป็นร้อยละ 68.52 มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.30 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.11 ส่วนใหญ่เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 90.74 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.85 และมีสถานศึกษาขนาดกลางคิดเป็นร้อยละ 32.59

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 270		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	4.20	0.61	มาก
2. การพัฒนาทรัพยากร (X_2)	4.26	0.55	มาก
3. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_3)	4.27	0.67	มาก
4. การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม (X_4)	4.24	0.57	มาก
5. การพัฒนาเทคโนโลยี (X_5)	4.34	0.58	มาก
6. การริเริ่มสร้างสรรค์ (X_6)	4.26	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย	4.26	0.55	มาก



จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาเทคโนโลยี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.61)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	n = 270		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. การผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	4.25	0.53	มาก
2. การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Y_2)	4.32	0.51	มาก
3. การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)	4.24	0.44	มาก
4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)	4.24	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย	4.26	0.47	มาก

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.53) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.61)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{tot}
X_1	.706**	.779**	.733**	.785**	.836**
X_2	.463**	.555**	.529**	.452**	.551**
X_3	.349**	.485**	.452**	.346**	.448**
X_4	.390**	.517**	.496**	.379**	.489**
X_5	.366**	.509**	.446**	.332**	.453**



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{tot}
X_6	.452**	.524**	.505**	.435**	.528**
X_{tot}	.504**	.622**	.584**	.504**	.610**

จากตาราง 4 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot}) อยู่ในระดับ“สูง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .610

การกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) อยู่ในระดับ“สูงมาก”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .836

การพัฒนาทรัพยากร (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) อยู่ในระดับ“ปานกลาง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .551

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) อยู่ในระดับ“ปานกลาง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .448

การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) อยู่ในระดับ“ปานกลาง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .489

การพัฒนาเทคโนโลยี (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) อยู่ในระดับ“ปานกลาง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .453

การริเริ่มสร้างสรรค์ (X_6) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) อยู่ในระดับ“ปานกลาง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .528

ความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 (X) อยู่ในระดับ“ปานกลาง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .504

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Y_2) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 (X) อยู่ในระดับ“สูง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .622

ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 (X) อยู่ในระดับ“ปานกลาง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .584

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 (X) อยู่ในระดับ“ปานกลาง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .504



สรุปและอภิปรายผล

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด เชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปยังด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาเทคโนโลยี การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากร การริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรม และการกำหนดวิสัยทัศน์ เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถของบุคคลที่เอื้ออำนวยให้ บุคคลหรือองค์กรนำพาสมาชิกอื่นในองค์กรให้ สามารถอยู่รอดในศตวรรษที่ 21 มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและใช้ ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ให้ เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปได้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยการปรับองค์กร ให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและทำให้องค์กรพร้อมที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งสามารถการบริหาร สถานศึกษาและนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ รัชชานา เชื้อนขันธ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการพัฒนาทรัพยากร และด้านกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธิษฎาภา นาคเสพ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ รองลงมาคือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำ บัญชีนำเข้าที่หลากหลายเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมพร ศรีชมพู (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนว ทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ینگยุทธ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นฤพร งามอรุณรัตน์(2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ตามความ คิดเห็นของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก



2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เนื่องจาก ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ และการอบรมสั่งสอนนักเรียน ให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษารเรียนรู้ มีระเบียบวินัยที่ดี มีความประพฤติเรียบร้อย มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคนสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตยา สังข์แก้ว (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวรรณ ปรีชา (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิเนตร คำจ้อย (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และด้านการจัดการคุณภาพของโรงเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาเป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา จากผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (X_1 และ Y_{tot}) มีค่า $r = .836^{**}$ เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในความสำเร็จขององค์การที่ชัดเจน ต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกภายในองค์การในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่เป็นความสำเร็จสูงสุด เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จะต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในองค์การทุกคน ที่จะร่วมกันดูแล แก้ปัญหาเหตุการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดในสถานศึกษาได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ยงยุทธ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01



และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา สังข์แก้ว (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .852^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา เมฆวิสัย (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อกันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .680$) เมื่อพิจารณารายคู่พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกคู่โดยที่การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในลำดับสูงที่สุด ($r = .678$) และการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ($r = .644$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาวลี ทองโพธิ์ใหญ่ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก การควบคุมและประเมินกลยุทธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การกำหนดทิศทางขององค์การ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย พบว่าใน การกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการมองภาพอนาคต และกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางเชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อ ด้วยกัน แล้วจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการ จุดมุ่งหมายปลายทางดังกล่าว ต้องชัดเจน ทำท่าย มีพลัง และมีความเป็นไปได้

1.2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย พบว่าในความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารและครูร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ควรบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน และควรมีความสามารถเปลี่ยนความต้องการแต่ละบุคคลที่มีเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

1.3 จากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาศักยภาพโดยเฉพาะในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ สูงมาก ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะทำให้เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการมีความชัดเจนมากขึ้นเพื่อใช้วัดความสำเร็จ และสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่มด้วยการมุ่งเน้นเป้าหมายร่วมกัน สนับสนุนให้มีแนวความคิดนอกกรอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนให้



มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ทันต่อยุคของจัดการเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนกลายเป็นพลเมืองยุคดิจิทัลตอบโจทย์ศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามที่ได้กำหนดและตั้งเป้าหมายไว้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย สำเร็จลงได้เพราะได้รับความเมตตาจากครูผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ที่ได้ให้ความรู้ชี้แนะแนวทางในการให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บูรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.นริศรา เสือคล้าย อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนายดิเรก วันมี ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เป็นผู้เชี่ยวชาญ อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ทำให้งานวิจัยมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณคณะหน่วยงานที่ผู้วิจัยได้เข้าไปติดต่อประสานงานเก็บข้อมูลงานวิจัยและบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองสำเร็จลุล่วงไปไปด้วยดี

ขอขอบคุณ คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และครอบครัวที่สนับสนุนเป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำและช่วยเหลืออย่างจริงใจ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาณัฐ ไชยชนะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวยสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). เชียงใหม่: ครองช่างพริ้นติ้ง
- จิราวรรณ ปรีชา. (2566). ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. **วารสารวิจัยวิชาการ The Journal of Research and Academics**, ปีที่ 6 ฉบับที่ 4, หน้า 56-64.
- ธิชาภา นาคเสพ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนบบุรี. **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย**, ปีที่ 29 ฉบับที่ 2, หน้า 1-17.
- นฤพร งามอรุณรัตน์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. **วารสารนวัตกรรมกรรมการบริหารการศึกษา**, ปีที่ 2 ฉบับที่ 1, หน้า 19-28.



- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- ปฐมพร ศรีชมพู. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. **วารสารมณีเชษฐาราม**, ปีที่ 18 ฉบับที่ 83, หน้า 72-83.
- รัฐชนา เชื้ออนันต์. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- ศศิธร ยงยุทธ. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- ศศิเนตร คำจ้อย. (2566). ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. **วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช**, ปีที่ 1 ฉบับที่ 2, หน้า 9-20.
- สายธาร อินทร์ตา. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). (2566). **สรุปรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา.** จาก <https://www.onesqa.or.th/th/index.php>
- สุชาวลี ทองโพธิ์ใหญ่. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประสิทธิผลของสถานศึกษา. **วารสารพุทธศึกษาและวิจัย**, ปีที่ 9 ฉบับที่ 1, หน้า 1-14.
- สุนิสา เมฆวิสัย. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, ปีที่ 18 ฉบับที่ 83, หน้า 72-83.
- อาทิตยา สังข์แก้ว. (2566). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2. วารสารวิจัยวิชาการ**, ปีที่ 5 ฉบับที่ 3, หน้า 179-192.



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

The Relationship between Technological Leadership of School Administrators
and Effectiveness of School Administration Under Secondary Education Service
Area Office Chiang Rai

ธิดารัตน์ ชมภูชัย^{1*} และ นริศรา เสือคล้าย²

Thidarat Chomphuchai^{1*} and Narissara Suaklay²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพ
การบริหารสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 310 คน โดยใช้ตารางของเครจซี
และมอร์แกนในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของ
สถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC
อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีความตรงของเนื้อหา และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.850 สถิติที่
ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการ
บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์
ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี, ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² Advisor School of Education Graduate Student University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : kruningcom1405@gmail.com



Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the technological leadership of school administrators, 2) the effectiveness of school administration, and 3) the relationship between the technological leadership of school administrators and the effectiveness of school administration under Secondary Education Area Office Chiang Rai. The samples used in this study were 310 teachers from schools under Secondary Education Area Office Chiang Rai. The sample size was determined by using Krejcie and Morgan's table and was selected by using stratified random sampling based on schools' size. The research instrument was a rating scale questionnaire with 5 levels, with a validity by IOC value ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability by Cronbach's alpha coefficient of 0.850. Statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient analysis.

The research revealed that: 1) the technological leadership status of school administrators was at high level, 2) the effectiveness of school administration was at high level, and 3) the relationship between the technological leadership of school administrators and the effectiveness of school administration under Secondary Education Area Office Chiang Rai was a positively correlated with a high level at a significance level of .01.

Keywords: Technological Leadership, Effectiveness of School Administration

บทนำ

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา อีกทั้งยังมีนโยบายทางการศึกษาที่มุ่งขับเคลื่อนพัฒนาให้สอดคล้องกับความสำเร็จทางด้านเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สถานศึกษาจึงควรจัดการศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติหลักการปฏิรูปการศึกษาหมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 64 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือ ทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้ โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม และมาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารการศึกษานั้น นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะการบริหารจัดการยุคใหม่นั้น ต้องควบคู่ไปกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วย ดังนั้นแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารที่นั่นต้องรู้จักปรับตัว รู้เท่าทัน และมีความพร้อมที่จะยอมรับและวางแผนบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตัดสินใจและวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้เป็นที่รู้จัก กระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียน



รู้อยู่ตลอดเวลา และสามารถร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งเสริมสมรรถนะครูและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต (สุขญา โคมลวานิช, 2563) จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเป็นลักษณะของผู้นำที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีไปใช้ในการสนับสนุน ส่งเสริม และบูรณาการจัดการศึกษาสู่ความเป็นสากลมากขึ้น (อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช, 2560) ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาเพื่อช่วยอำนวยความสะดวก และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน (ชัยนาม บุญนิศย์, 2563)

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย ประกอบด้วยการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไปเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาว่าการบริหารงานในสถานศึกษาสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ เป็นเครื่องมือในการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสถานศึกษา หากสถานศึกษาสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ก็จะได้รับความเชื่อมั่นจากทุกฝ่าย (จวีรัตน์ ม่วงนา, 2563) ประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง เพื่อตรวจสอบการประเมินสถานศึกษาให้เกิดความมั่นใจว่ามีคุณภาพดี มีประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารจริง และผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง ของปัจจัยเหล่านั้นเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาพร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (นิศาชล บำรุงศักดิ์, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ดูแล กำกับ ติดตามสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา โดยมีการแบ่งขนาดของสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียน ซึ่งมีสถานศึกษาภายใต้สังกัดในพื้นที่จังหวัดเชียงราย จำนวน 41 แห่ง จาก 18 อำเภอ และมีการกำหนดสหวิทยาเขตตามระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฯ ประกอบด้วย 4 สหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขตริมกก สหวิทยาเขตเบญจมิตร สหวิทยาเขตสุตถินไทย และสหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายมีการดำเนินงานตามนโยบายแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสากล ขับเคลื่อนภารกิจงานด้านเทคโนโลยีสู่ความเป็นเอกลักษณ์องค์กรแห่งความทันสมัย คุณภาพก้าวไกล รับผิดชอบต่อสังคม การนำเทคโนโลยีไปใช้บริหารจัดการสถานศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ดูแล รับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มุ่งเน้นให้ผู้เรียน อ่านได้ เขียนได้ คิดได้ ใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งยังดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่เหมาะสมกับบริบท (แผนปฏิบัติการประจำปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2566, หน้า 19,55-67) จากรายงานข้อมูลสารสนเทศประจำปีการศึกษา 2565 พบว่าการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับหลาย



หน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก การจัดทำข้อมูลสารสนเทศหรือการรายงานข้อมูลแต่ละครั้งมักจะเกิดปัญหา ดังนี้ 1) ปัญหาระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือเปลี่ยนแปลงข้อมูลบ่อยครั้ง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของรัฐบาล คณะรัฐมนตรี หรือผู้บริหารระดับกระทรวงมักจะมี การเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมเงื่อนไขของข้อมูลสารสนเทศ ส่งผลให้ระบบที่ใช้งานอยู่แล้วไม่สามารถตอบสนองต่อ นโยบายเร่งด่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาความไม่สมบูรณ์ของระบบจัดเก็บข้อมูล กล่าวคือสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่สามารถออกแบบหรือบูรณาการระบบการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ เบ็ดเสร็จได้มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมข้อมูลตลอดเวลา ส่งผลให้โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องจัดทำ และแก้ไขข้อมูลบ่อยครั้ง ซึ่งเป็นภาระแก่ครูและสถานศึกษา 2) ปัญหาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ระบบ ประมวลผลข้อมูลสารสนเทศในระดับเขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถจัดทำรายงานผลเองได้เนื่องจากระบบกำหนดให้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ประมวลผลและรายงานผลเท่านั้น ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาจะต้องรอให้ประมวลผลข้อมูลก่อน แล้วจึงจะได้ข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) ปัญหา ระดับสถานศึกษา ได้แก่ ผู้รับผิดชอบการจัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคล มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง และมีภารกิจที่ ต้องรับผิดชอบอื่นนอกเหนือจากการจัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคล เช่น ต้องรับผิดชอบระบบคอมพิวเตอร์ของ โรงเรียนทั้งหมด ภารกิจด้านการสอน และกิจกรรมอื่น ๆ ภายในสถานศึกษา ส่งผลให้การจัดทำและรายงานข้อมูล สารสนเทศเกิดความล่าช้า และอาจไม่สมบูรณ์ ครบถ้วน ระบบอินเทอร์เน็ตของสถานศึกษาบางแห่งไม่เสถียร โดยเฉพาะสถานศึกษาที่อยู่ห่างไกลหรือบนพื้นที่สูงที่เป็น ภูเขา หรือหุบเขา ที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตผ่านระบบจาน ดาวเทียม ส่งผลให้การรายงานข้อมูลมีความยากลำบากและมีความล่าช้า การตรวจสอบและยืนยันข้อมูลของ สถานศึกษาบางแห่ง อาจมีความคาดเคลื่อน ส่งผลให้ข้อมูลไม่ตรงต่อความเป็นจริง ปัญหาดังกล่าวเป็นตัวอย่างที่ ประการหนึ่งสะท้อนให้เห็นประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา หากยังไม่ได้รับการแก้ไขอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ในการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาประจำปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย, 2566 หน้า 54) ซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลได้นั้นผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านคุณภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาทั้งนี้เพราะผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งมีความเป็นผู้นำเพื่อประสานความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องร่วมกันผลักดันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเรื่องคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องของการจัดการศึกษาใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจน สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดียิ่งขึ้น และพัฒนา สถานศึกษาให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรเทคโนโลยีได้อย่างยั่งยืน

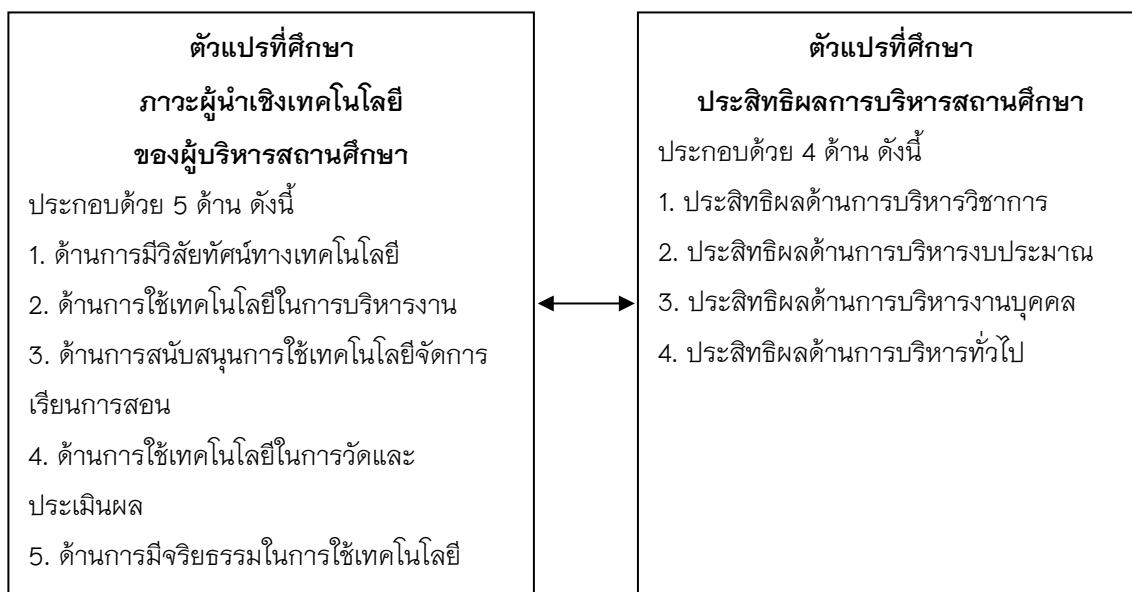


วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และ 2) ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอ้างอิงตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการโดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 41 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,588 คน (กลุ่มบริหารงาน บุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ข้อมูลสารสนเทศอัตรากำลัง ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 41 แห่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง สำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 1,600 คน ได้กลุ่ม ตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 310 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา (Stratified Random Sampling) แล้วนำมาประมาณค่ากลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรในแต่ละขนาดสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิง เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท Likert (1976) และ ตอนที่ 3 สอบถาม ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1976)

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ใน เกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2555) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ จากนั้น นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้ว นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (รัตนะ บัวสนธ์, 2554) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมี ค่าเท่ากับ 0.850 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงรายถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย จำนวน 310 ฉบับ
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ อธิบายวัตถุประสงค์ในการ ทำวิจัยรวมถึงแจ้งกำหนดการในการเก็บแบบสอบถามให้แก่ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



มัธยมศึกษาเชิงรายได้ทราบ เพื่อให้ผู้รับการกระจายข่าวในการทำการตอบแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 30 วัน

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนทั้งหมดครบทั้ง 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาตรวจสอบตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้แจกแจงความถี่ (Frequency: f) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage: %)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ช่วงค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย (คู่มือการ เจตีย์คำ, 2559, หน้า 59)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับของความสัมพันธ์ (นิรันดร์ สุโตด, 2561, หน้า 64)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 310		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี (X_1)	4.41	0.67	มาก	1
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน (X_2)	4.37	0.71	มาก	4
3. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียน การสอน (X_3)	4.41	0.71	มาก	2
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล (X_4)	4.36	0.74	มาก	5
5. ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี (X_5)	4.40	0.74	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.39	0.71	มาก	

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เมื่อพิจารณาจากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.71) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.74)



2. ผลการศึกษาความคิดเห็นประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยรวม

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา	n = 310		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารวิชาการ (Y_1)	4.42	0.68	มาก	1
2. ด้านการบริหารงบประมาณ (Y_2)	4.40	0.69	มาก	2
3. ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)	4.39	0.72	มาก	3
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)	4.38	0.72	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.40	0.70	มาก	

ผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เมื่อพิจารณาจากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.69) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.72)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{tot}
X_1	.737**	.750**	.675**	.718**	.776**
X_2	.561**	.595**	.552**	.564**	.612**
X_3	.669**	.690**	.685**	.678**	.737**
X_4	.747**	.724**	.701**	.724**	.787**
X_5	.797**	.808**	.775**	.765**	.850**
X_{tot}	.822**	.839**	.793**	.809**	.880**

หมายเหตุ: **P < .01



ผลการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เมื่อพิจารณาจากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในระดับสูง ($r=0.880$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.612–0.850 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ($r=0.850$) รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ($r=0.787$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ($r=0.776$) และด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ($r=0.737$) ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ($r=0.612$) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

สรุปและอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย ตระหนักถึงความสำคัญและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาวิสัยทัศน์ สามารถพัฒนาวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติที่เป็นจริง บริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี สร้างเครือข่ายชุมชน และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง สอดคล้องกับการศึกษาของเจษฎา ชวนะไพศาล (2563, หน้า 83) ที่ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ที่นำเสนอในรายงานการวิจัยนี้ คือ การที่ผู้บริหารมีการกระตุ้นและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการจัดการศึกษาให้มีความมุ่งมั่น ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ด้านการใช้ทรัพยากรในยุคดิจิทัล ให้การสนับสนุนการปฏิบัติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนการสอน มีการปรับประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารลงในแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และมีการระดมทุนจากผู้สนับสนุนในท้องถิ่น ระดับภาครัฐ และระดับชาติ เพื่อสนับสนุนการนำไปใช้ในการผสมผสานวิสัยทัศน์ เทคโนโลยี และแผนกลยุทธ์

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธนชนันท์ ทูลคำเตย, วรรณวิศา สิบนุสรณ์ และพิชิต ฤทธิจรรย์, 2561) ที่ได้ทำการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากสูงลงมาตามลำดับ คือ ด้านความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ขยายความไว้ว่าการที่ด้านความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ โดยให้การสนับสนุนครูในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ



จัดการเรียนรู้ สนับสนุนการใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการปรับกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มีการระดมทุนจากผู้สนับสนุนในท้องถิ่น เพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยี ซึ่งความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลในองค์กรและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

2. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีผลการดำเนินงานที่ได้จากการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวัดผลประเมินผล การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และสนับสนุนงานวิชาการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (นครเรศ ศรีเกื้อกุล, 2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสภาพการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาที่นำเสนอในรายงานการวิจัยนี้ ประกอบด้วย การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในโรงเรียน และการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ (ดิวงพร ละหารเพชร, 2562) ที่ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา ขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่นำเสนอในรายงานการวิจัยนี้ คือ ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงานด้านวิชาการได้บรรลุวัตถุประสงค์ ทิศทาง แนวปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลให้ดีขึ้น พร้อมกับก่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและกรอบประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานในสถานศึกษาทุกด้าน สนับสนุนครูและบุคลากรในการใช้ระบบเทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติงาน ในการเรียนรู้และการสอนเตรียมความพร้อมและให้ความช่วยเหลือครูในการใช้เทคโนโลยีสำหรับการวัดผลนักเรียนและวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน ใช้ข้อมูลนักเรียนในการ



ปรับปรุงการสอน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีให้แก่ครูและบุคลากร โดยคุณลักษณะข้างต้นล้วนแต่เป็นความสามารถหรือสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี อันเป็นสมรรถนะที่จะช่วยนำพาสถานศึกษาไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่แสดงให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณัชนันท์ ทูลคำเตย, วรณวิศา สีนุสรณ์ และพิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2561) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ทั้งโดยรวมและรายด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ลลิตา สมใจ, 2565) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิผลโรงเรียนดีขึ้น

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีด้วยความรู้ความเข้าใจ มีการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีกับจรรยาบรรณ มีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยออนไลน์ ส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย การสนับสนุน และจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ทั้งยังสนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช, 2560) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรีตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้าน พบว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มากที่สุด โดยผู้วิจัยให้เหตุผลว่า การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่รับผิดชอบต่อสังคม และไม่ขัดกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารที่เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีด้วยความระมัดระวัง ถูกกฎหมาย และจริยธรรม



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกระตุ้น และสนับสนุนส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์และแปลผล การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบการประเมิน การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

2. จากผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการวางแผนกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนให้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย มีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาสถานศึกษา

3. จากผลการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม พัฒนา และกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีด้วยความรู้ความเข้าใจ มีการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีกับจรรยาบรรณ มีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยออนไลน์ ส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย การสนับสนุน และจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ทั้งยังสนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.นริศรา เลือดคล้าย อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ผศ.ดร.น้ำฝน กันมาประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา และผศ.ดร.นรินธร นนทมาลย์ อาจารย์ประจำ



สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทพรพควมรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาลดลดมาเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอจงได้รับส่วนแบ่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จूरिरัตน์ ม่วงนา. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**. (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยนาม บุญนิตย์. (2563). **ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุโขทัย เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ธนชนันท์ ทูลคำเตย, วรณวิศา สืบนุสรณ์, และพิชิต ฤทธิ์จรรยา. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วารสารคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน.
- อุมากร เจตติคำ. (2559). **การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี.
- นคเรศ ศรีเกื้อกุล. (2559). **สภาพการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28**. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิรันดร์ สุโตด. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา**. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.



- นิศาชล บำรุงศักดิ์. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2554). **การวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครสวรรค์: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ริมปิงการพิมพ์.
- ลลิตา สมใจ. (2565). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.** (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา,
- ศิวพร ละครเพชร. (2562). **ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี,
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย กลุ่มบริหารงานบุคคล ข้อมูลสารสนเทศอัตรากำลัง [อินเทอร์เน็ต]. 2566. สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2566. ได้จาก <https://sites.google.com/spm36.go.th/personnel>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แผนปฏิบัติการประจำปี สพม.เชียงราย 2565 [อินเทอร์เน็ต]. 2566. สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2566. ได้จาก <https://sites.google.com/spm36.go.th/plan>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2565 [อินเทอร์เน็ต]. 2566. สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2566. ได้จาก <https://sites.google.com/spm36.go.th/plan>
- สุชญา โกมลวานิช. (2563). **องค์ประกอบของภาวะผู้นำเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต23.** (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.ขอนแก่น). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 636.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2555). **เทคนิคทางสถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัย) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี 13.
- Krejcie, R. V., & D.W. Morgan., (1970). *Determining Sample Size for Research Activities.*
- Likert, R. (1976). *The Method of Constructing and Attitude Scale.* In i. A. T. a. Measurement (Ed.), (pp. 90–95). New York : Wiley & Son.



การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3
A Study on The Academic Administration Performance of Educational
Administratoes of School Under the Chiang Mai Primary Educational
Service Area Office 3

นันทนา สิวะโสภา^{1*} และ วัชรระ จตุพร²

Nantana Sriwasopa^{1*} and Watchara Jatuporn ²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.871 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และ F-test โดยหาค่าความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว One Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี L.S.D. ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ อยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์การทำงานในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: natana692531@gmail.com



Abstract

The purpose of this research was to study and to compare the Academic Administration Performance of Educational Administrators of school administrators in Mae Na Wang Subdistrict Education Quality Development Center under the office of Chiang Mai Elementary School District 3 classified by educational background and work experience. The samples were 327 civil servant teacher. The tools used were a 5-point estimation sole questionnaire with a reliability of 0.871 statistics used were Frequency distribution, percentage, mean, t-test and F-test by One Way ANOVA test when differences were found and compared in pairs with LSD method.

The results showed that:

1) the Academic Administration Performance of Educational Administrators of School Administrators Overall, it was of a high level. If considering each aspect, it was found the Academic Administration Performance of Educational Administrators were at the high level. As for Management of learning management to develop educational curriculum for supervising learning management and promoting research to improve quality at a high level

2) Comparison of School Administrators Innovative Leadership Classified by educational background and work experience the overall and individual aspects were significantly different at 05 in all aspects.

Keywords: The Academic Administration Performance of Educational Administrators, Administration

บทนำ

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังสถานศึกษา โรงเรียนจึงมีหน้าที่ในการบริหารจัดการงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักสำคัญของโรงเรียนมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารศึกษาต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารศึกษาต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด (สำนักมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา, 2548) เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาต้องคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชนมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงพัฒนาแผนงานขององค์กร และปฏิบัติอย่างเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ หรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ในการบรรลุความต้องการของงานเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน (Mitrani, Dalziel, and Fitt, 1992) สอดคล้องกับการให้ความหมายของ Spencer and Spencer (1993) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานต่อไป ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมซึ่งได้ผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐานซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องมีคุณสมบัตินี้



สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารการศึกษาโดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ได้กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ อนุวรรณ ททรัพย์โรบล (2562) การบริหารสถานศึกษางานหลักสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ คือ งานวิชาการ ดังนั้นการมีสมรรถนะ หรือขีดความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารจึงมีความสำคัญมากขึ้นในการบริหารสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานหรือได้ผลการปฏิบัติงานเกินมาตรฐาน เนื่องจากงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนในการขับเคลื่อนการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานด้านอื่นของสถานศึกษา

ปัญหาด้านงานวิชาการที่โรงเรียนส่วนใหญ่มักประสบเหมือนกันคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และจากรายงานผลการทดสอบระดับชาติก็อยู่ในระดับต่ำ ต้องได้รับการปรับปรุง สาเหตุของปัญหาอาจสืบเนื่องมาจาก ครูขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร รัศมี พระชัยศรี, ประยูร อิ่มสวาสดิ์, และ วิชิต สุรัตน์เรืองชัย (2564) ปัญหาข้างต้นที่กล่าวมา สิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง คือ ผู้บริหารขาดสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ขาดความรู้ความเข้าใจที่จำเป็นต่อการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป ดังนั้นผู้บริหารต้องมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการต่อบุคลากร และองค์การ เพราะสมรรถนะการบริหารงานวิชาการเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น หากองค์การใดมีผู้ที่มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ซึ่งส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ภัคจิรา ผาทอง (2563)

ตามรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2565 ของการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ได้สรุปผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดในส่วนของอุปสรรคภายนอก พบว่าการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติไม่ชัดเจนโครงสร้างของสำนักงานการศึกษา และโครงสร้างของโรงเรียนในส่วนภายใน พบว่า เด็กยังได้รับการศึกษาไม่ทั่วถึง (เด็กผู้พิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กความสามารถพิเศษ) ขาดการประเมินภายในที่เป็นระบบการบริหารหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม กระบวนการเรียนรู้ ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ระบบการวัดผล วิชาชีวครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังต่อการบริหารจัดการในปัจจุบันขาดความรู้ความเข้าใจ ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารวิชาการเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นตัวที่ช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อโรงเรียน ต่อผู้ได้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนร่วม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญใกล้เคียงกับคุณภาพการศึกษาจึงมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิสัยปฏิบัติของสถานศึกษาแต่ละแห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3, 2565)

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 และผู้บริหารสถานศึกษานำผลไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นไป



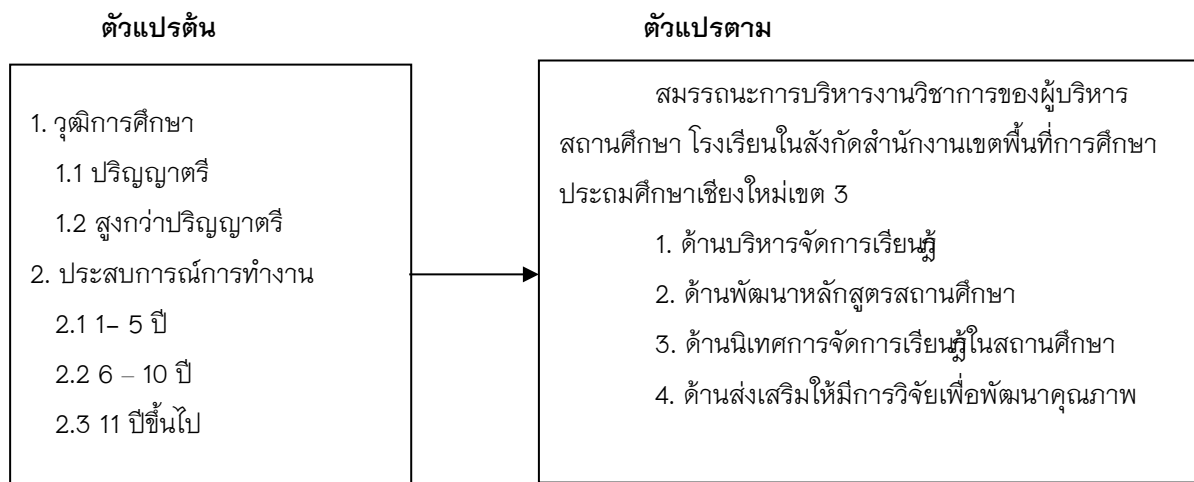
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูมีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 แตกต่างกัน



วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำนวน 153 โรงเรียน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,025 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำนวน 153 โรงเรียน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,025 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของยามาเน่ (Yamane, 1973, P. 888 อ้างอิงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550, หน้า 303) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยวิธีการเทียบตารางสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scales อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 กลุ่มในแต่ละช่วงจะมีความห่างของคะแนนเท่ากัน เท่ากับ 1 คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด



3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.2 สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 โดยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบ ความสอดคล้อง และครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา ระหว่าง 0.67-1.00 แสดงว่าทุกข้อคำถามนั้นใช้ได้

4.3 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข แล้วตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) ครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ จำนวน 30 คน และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.871

4.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและรวบรวมข้อมูลกลับด้วยตนเอง

5.3 รับแบบสอบถามกลับคืน โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 15-30 วัน โดยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับคืนมา 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ ครูผู้สอนที่เป็นประชากรตอบแบบสอบถาม โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

6.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



6.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยส่งทางไปรษณีย์ และด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้ โดยกำหนดการเก็บรวบรวมและขอรับคือใช้ระยะเวลา 15 วัน

6.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองที่งานสารบรรณในแต่ละสถานศึกษาหลังจากระยะเวลาผ่านไป 15 วัน

6.4 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลไปทั้งหมดจำนวน 345 ฉบับ และดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาได้ 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95

6.5 นำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดให้นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

7.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

7.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{X})

7.1.4 ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)

7.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

7.2.1 t-test

7.2.2 F-test: (One-way analysis of variance)

ผลการศึกษา

1) ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ อยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 มีผลการศึกษา ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ในภาพรวม

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 327		แปลผล	ลำดับที่
	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้	4.17	0.47	มาก	4
2. ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.19	0.46	มาก	3
3. ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.21	0.56	มาก	2
4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ	4.21	0.53	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.20	0.44	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ รองลงมา คือ ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาดตรี (n = 178)		สูงกว่าปริญญาดตรี (n = 149)		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้	4.24	0.44	4.07		
2. ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.30	0.44	3.06	0.44	4.92*	.000
3. ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.32	0.52	4.08	0.58	3.92*	.000
4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ	4.31	0.51	4.10	0.53	3.45*	.001
โดยรวม	4.29	0.41	4.08	0.46	3.93*	.000

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

							n = 327
สมรรถนะการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value	
1. ด้านบริหารจัดการการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.826	2	0.913	4.264*	0.015	
	ภายในกลุ่ม	69.382	324	0.214			
	รวม	71.208	326				
2. ด้านพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.619	2	0.810	3.951*	0.020	
	ภายในกลุ่ม	66.396	324	0.205			
	รวม	68.016	326				
3. ด้านนิเทศการจัดการ เรียนรู้ในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.007	2	1.003	3.244*	0.040	
	ภายในกลุ่ม	100.213	324	0.309			
	รวม	102.22	326				
4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.278	2	0.639	2.335	0.098	
	ภายในกลุ่ม	88.715	324	0.274			
	รวม	89.994	326				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.576	2	0.788	4.099*	0.017	
	ภายในกลุ่ม	62.273	324	0.192			
	รวม	63.849	326				

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่แตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี LS.D. (Least Significant Difference) จากการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันมีรายการ ดังนี้

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการ



บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

n = 327

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ตั้งแต่ 1-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ตั้งแต่ 1-5 ปี	4.28	-	.007*	.062
ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.13		-	.852
11 ปีขึ้นไป	4.14			-

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ในภาพรวมแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 มีการกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจการบริหารและมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่การจัดการศึกษาด้านวิชาการไปยังสถานศึกษาซึ่งเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะจัดการงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย สู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ ธนาวรรณทรัพย์วโรบล (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1. ผลการวิจัยพบว่า ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ โดยมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู กระตุ้นกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียนคอยส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในกลุ่มของครูในโรงเรียนให้ครูมีเวลาประชุมเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาณพัชร เพิ่มพูล, ประภาศ ปานเจ็ย และยรรยง คชรัตน์ (2561) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ภาคใต้ พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร



สถานศึกษาโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัยภาคใต้ ตามความคิดเห็นของครู ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการวิจัยพบว่าด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริม แนะนำให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ เป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียน มีวางแผนการจัดสรรงบประมาณ แนะนำประสานงานและพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และกำหนดวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนที่น้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวรรณ ทรัพย์โรบล (2562); วรชัย วิทยุบุรโคตร (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 พบว่า จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะจะมีวุฒิการศึกษาใดเมื่อเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนให้มีขีดความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ให้มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการครบทั้ง 4 ด้าน เพื่อให้มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน เมื่อมีวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณพัทธ์ เพิ่มพูล, ประภาศ ปานเจียง, และ ยรรยง ศชรินทร์ (2561) ได้ศึกษา สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ภาคใต้ พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถาน ศึกษาภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่าจะมีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานมีผลสำคัญต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการ องค์กร วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลต่อทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณยุภา แก้วสมทอง (2560) ได้ศึกษาวารสารงานวิจัยสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะ ในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย



1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ควรพัฒนาการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยอาจศึกษาอบรมเกี่ยวกับการวิจัยหรือทำการวิจัยร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น โดยอาจศึกษาอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครูในโรงเรียน เพื่อป้องกันแลกรโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่จะเกิดขึ้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองทางสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ เพื่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจไปทิศทางเดียวกันในทุกระดับ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาลัษยะยา ดร.ฐิติกรณ ยาวิชัย อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช และนายนิติ วุฒินาการกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนมิตรมวลชนเชียงใหม่ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ท่านผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทุกโรงเรียนที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกให้ ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครอบครัวที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญในการทำให้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีคุณค่าในการทำวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นสักการะแด่ พระคุณบิดา มารดา ตลอดจนคุณบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอนวิชาความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้แกผู้ศึกษา มา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูน, ประกาศ ปานเจียง และยรรยง คชรัตน์ (ผู้บรรยาย). (2561). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ



- ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยภาคใต้. ใน การประชุมมหาดใหญ่วิชาการ
ระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9 (หน้า 415-430). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธนาวรรณ ทรัพย์วโรบล (2562). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.** กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนัก
ทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัคจิรา พาทอง (2563). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่
เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- รัศมี พระชัยศรี, ประยูร อิ่มสวาสดี, และ วิชิต สุรัตน์เรืองชัย. (2564). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน
วิชาการในวิทยาลัยครู สหวันนะเขต สังกัดกรมสร้างครูกระทรวงศึกษาธิการ. **วารสารศึกษาศาสตร์**, ปีที่
23 ฉบับที่ 1, หน้า 35-46.
- วรุณยุภา แก้วสมทอง. (2560). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพุลเจริญ
วิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
กรุงเทพฯ.
- วรชัย วิภูอุปโภคตร (2562). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.** กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงาน
เลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3. (2565). **รายงานผลการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.** สืบค้นจาก
<https://www.cmarea3.go.th/>
- Spencer, M.L. and Spencer, M. S. (1993). **Competency at Work: Models for Superior Performance.** New
York: John Wiley & Son.
- Mitrani, A., Dalziel, M. M. and Fitt, D. (1992). **Competency based human resource management: Value
driven strategies for recruitment, development, and reward.** London: McGraw-Hill.



การศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

A STUDY OF 21st CENTURY ADMINISTRATIVE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE OFFICE AREA 3

ประภัสสร โคตรประดา^{1*} และ อาภาพรพรณ ประทุมไทย²

Praphatson Khotprada^{1*} and Arpapun Prathumtha²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ Independent-Samples t-test และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ANOVA (One way Analysis of variances)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายทักษะ พบว่าทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะด้านการสื่อสาร รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การบริหารงานในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

¹ School of Education Graduate Student University of Phayao, Phayao 56000

² Advisor School of Education Graduate Student University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : praphatsorn.milk@gmail.com



Abstract

The objectives of this study were 1) to study 21st century administrative skills of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Office Area 3, and 2) to compare 21st century administrative skills of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Office Area 3 by position and working experience. The subjects used in the research were school administrators and teachers. Under Chiang Rai Primary Educational Service Office Area 3 totaling 320 people. The tools used to collect data include questionnaires with 5 rating scales. The statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent-Samples t-test and ANOVA (One way Analysis of variances).

Research findings revealed that 1) the management skills in 21st century administrative skills of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Office Area 3 Overall, it is at a high level. When looking at each aspect, it was found that the highest average was communication skills, followed by technology and digital skills, teamwork skills, and critical thinking and creative thinking skills. 2) Comparison of 21st century administrative skills of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Office Area 3, by position and work experience, there were a statistically significant difference were found at the 0.05 level.

Keywords: Management in the 21st century, School Administrators.

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคโลกาภิวัตน์หรือโลกไร้พรมแดน ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคสารสนเทศ โดยใช้ความรู้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยี การใช้ชีวิตในสังคมยุคใหม่ สิ่งแวดล้อมที่มีความหลากหลาย ส่งผลให้เกิดโอกาสและภัยคุกคามขึ้น ซึ่งประเทศไทย ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกช่วงวัย ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณภาพและมีทักษะในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านสาระวิชาหลักและทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิตและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาระบบการศึกษาภายในประเทศ มีการแสวงหาวิธีการ ทักษะ และความสามารถ ในการนำพาองค์กรทางการศึกษาไปสู่โลกแห่งการเปลี่ยน (บุญมา พงศ์ศรีสาร, 2561) ซึ่ง Bellanca และ Brandt (2011) กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้นั้น ต้องอาศัยผู้นำซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ของการบริหารงาน สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้นั้น ปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดก็คือผู้นำ โรงเรียนใด มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำก็จะสามารถสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำกิจกรรมนั้นไปจนตลอดรอดฝั่ง ในทางตรงกันข้ามหากโรงเรียนใดมีผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพก็จะไม่สามารถสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ลุล่วง ทำให้สถานศึกษาต้องประสบกับความล้มเหลวได้โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยสมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็น



กลไกและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่น มีความรู้เชิงทฤษฎี มีความรู้ด้านทักษะ ความรู้ด้านบทบาทหน้าที่ และมีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองและคิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน และต้องเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่เตรียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ตระหนักและเห็นความสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เพื่อนำมายกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อย่างไรก็ตามจากรายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประจำปี 2565 พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ยังไม่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ชาติเท่าที่ควร โดยเฉพาะในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้อาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารอาจใช้วิธีการบริหารสถานศึกษาแบบเดิมรวมถึงที่ใช้ในศตวรรษที่ 20 การคิดค้นกลยุทธ์หรือวิธีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยังไม่เหมาะสมและหลากหลาย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการบริหารองค์กร ในยุคปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2565)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำมาปรับปรุงการบริหารงานและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนงาน ตลอดจนพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

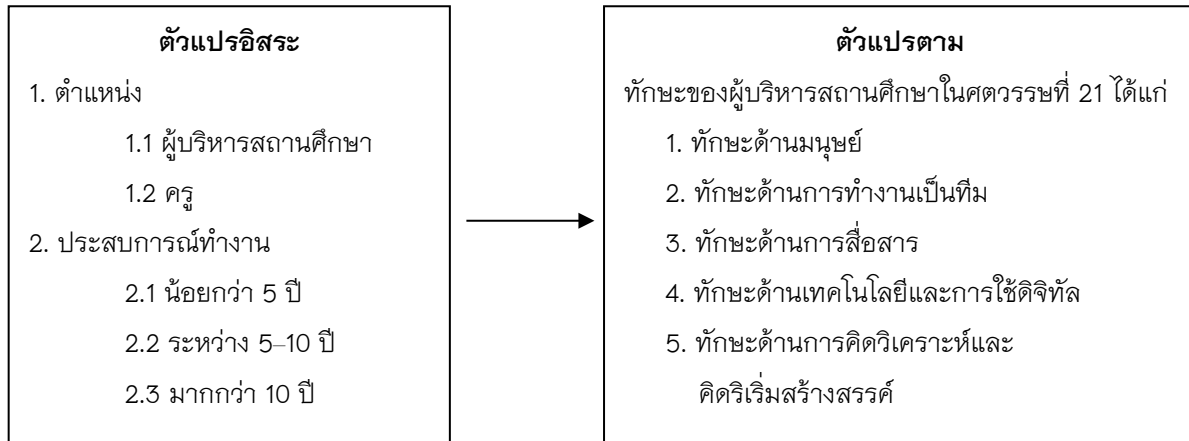
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน



กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

สมมุติฐาน

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 1,828 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3, 2566)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน ครู จำนวน 291 คน รวมทั้งหมด 320 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 2 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ใน 5 ทักษะ ได้แก่

- 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 2) ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม
- 3) ทักษะด้านการสื่อสาร
- 4) ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล
- 5) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert Scales)

2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ตามโครงสร้างเนื้อหา ตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม จากนั้นนำมาแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้องตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และลงความคิดเห็นว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาหาดัชนีความสอดคล้อง ทุกข้อคำถามโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

2.5 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและตรวจสอบแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบอีกครั้ง

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป



การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดวันและเวลา ในการเก็บข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 รับประทาน
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งได้รับกลับคืนมาจำนวน 320 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่เป็นรายชื่อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
3. เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง นำมาวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent-Samples t-test)
4. เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย รายละเอียดดังตาราง 1



ตาราง 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	29	9.10
2) ครู	291	90.94
รวม	320	100
2. ประสบการณ์ทำงาน		
1) น้อยกว่า 5 ปี	72	22.50
2) ระหว่าง 5-10 ปี	96	30.00
3) มากกว่า 10 ปี	152	47.50
รวม	320	100

จากตาราง 1 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 320 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งครู จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 90.94 และมีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.10 ในด้านประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็น ร้อยละ 47.50 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 320		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ทักษะด้านมนุษย	4.09	0.42	มาก	5
2. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	4.13	0.25	มาก	3
3. ทักษะด้านการสื่อสาร	4.20	0.52	มาก	1
4. ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.16	0.34	มาก	2
5. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และ คิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.10	0.23	มาก	4
รวม	4.13	0.16	มาก	



จากตาราง 2 พบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.34) ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.25) และทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.23) ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านมนุษย ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.42)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

3.1 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การทดสอบค่า Independent-Samples t-test รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง

ทักษะการบริหารงาน ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครู			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
รวมทักษะ	29	3.97	0.23	291	4.15	0.14	-5.94	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม

ประสบการณ์ทำงาน	n	\bar{X}	S.D.
น้อยกว่า 5 ปี	63	4.10	0.04
ระหว่าง 5-10 ปี	136	4.11	0.15
มากกว่า 10 ปี	121	4.18	0.19
รวม	320	4.13	0.16



จากตาราง 4 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.19) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.15) และผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.04) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.65	2	0.32	13.50	0.00*
ภายในกลุ่ม	7.59	317	0.02		
รวม	8.24	319			

Test of Homogeneity of Variances

(Levene Statistic = 39.19, df1 = 2, df2 = 317, Sig. = 0.00)

Robust Tests of Equality of Means

(Welch Statistic = 9.95, df1 = 2, df2 = 200.41, Sig. = 0.00)

(Brown-Forsythe Statistic = 13.93, df1 = 2, df2 = 249.41, Sig. = 0.00)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวม โดยใช้สถิติทดสอบ F Test, Welch Test และ Brown-Forsythe Test พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการวิเคราะห์ภายหลัง (Post Hoc comparison) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ ผู้วิจัยทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Dunnett's T3 เนื่องจากความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน (Levene Statistic = 39.19, df1 = 2, df2 = 317, Sig. = 0.00) ได้ผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของ Dunnett T3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		$\bar{X} = 4.10$	$\bar{X} = 4.08$	$\bar{X} = 4.18$
น้อยกว่า 5 ปี	$\bar{X} = 4.10$			
ระหว่าง 5-10 ปี	$\bar{X} = 4.08$	-0.03		
มากกว่า 10 ปี	$\bar{X} = 4.18$	0.07*	0.09*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตาราง 6 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 3 ผลการวิจัยนำมาสรุปและอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายทักษะ พบว่าทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านการสื่อสาร รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 3 มีกระบวนการหรือแนวคิดในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ที่ถูกส่งไปยังผู้รับสารได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ เข้าใจง่าย สรุปประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม สามารถถ่ายทอดข่าวสารข้อมูลภายในองค์กรและถ่ายทอดข้อมูลไปสู่ชุมชนได้เป็นอย่างดี ด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า การสื่อสารของทีมงานเป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพราะจะทำให้ทีมงานได้มีการวางแผนในการทำงานและมีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน การจัดระบบสื่อสารที่ดีจะช่วยให้ทีมงานทุกคนสามารถติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูล หรือแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ของตนให้สมาชิกของทีมงานอื่นได้รับรู้มากขึ้น และจะส่งผลดีต่อการสร้างความเข้าใจระหว่างกันและกัน ทำให้การทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัลลิสยา คุณอุตสาห์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านการสื่อสาร รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณิชกร วรณวัฒน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียนเครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการรับรู้ต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียนเครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ ด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล



2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มองว่าตนเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ สามารถนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ เพื่อชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวใจครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตน เพื่อพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้คาดหวังกับตนเองไว้สูงและมีความกดดันเกิดขึ้น จึงประเมินทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ให้ตนเองได้น้อย แต่ครูกลับมองว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาที่ดีแล้ว จึงประเมินทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้สูงกว่า ทำให้ค่าเฉลี่ยจากครูสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้การรับรู้ถึงทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบ F Test, Welch Test และ Brown-Forsythe Test พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในการวิเคราะห์ภายหลัง (Post Hoc comparison) เพื่อทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ ผู้วิจัยทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Dunnett's T3 เนื่องจากความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานนานกว่า ย่อมมีประสบการณ์ในการเรียนรู้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ซึ่งการมีประสบการณ์ที่มากกว่าย่อมเกิดการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ และการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับทัศนะของ Danner (2008) ซึ่งเป็นอาจารย์สอนที่ Ohio University ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ว่า จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง และมีความไว้วางใจในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม นอกจากนี้ ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งผู้นำที่มีประสบการณ์การบริหารสูงจะสนับสนุนและประสานงานในการทำงานร่วมกันได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ สุขุมล จเรจรรย์มัย และกัลยมน อินทสุต (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 แตกต่างกัน



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล คูหาแก้ว (2563) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤษณะ เชียงแรง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย การศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กับบุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมโดยรอบ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและเป็นการสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กร

2. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยม การทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจภายในองค์กร มีการสร้างแรงบันดาลใจ และสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรทำกิจกรรมร่วมอย่างต่อเนื่อง

3. ทักษะด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาและศึกษาการสร้าง ความเข้าใจให้ตรงกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือภายในสถานศึกษา และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาความสามารถในการนำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ กิจกรรม ผลงานสถานศึกษาไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอกได้ทันเวลา ต่อเนื่องและด้วยวิธีการที่หลากหลาย

4. ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาและชุมชน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และศึกษาเทคนิคกระบวนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งต้องส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

5. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาองค์ความรู้และเน้นการลงมือปฏิบัติ ศึกษาเทคนิควิธีการปฏิบัติงานกิจกรรมภายในสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แยกแยะ รวมถึงมีวิธีการคิดนอกกรอบ หรือมีกระบวนการทำงานที่แปลกใหม่ คิดค้นวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.อาภาพรรณ ประทุมไทย อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการวิจัยสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.นริศรา เลือคล้ายอาจารย์ สาขาวิชาวัดและประเมินผล การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนายเฉลิมพล ดีมณี ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแก้วห้อง ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทุกโรงเรียน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยการศึกษาทุกท่าน ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย โดยให้คำแนะนำช่วยเหลือในเรื่องของการเรียน และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และคณาจารย์ทุกท่าน จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณะ เชียงแรง. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ณัฐกร วรรณวัฒน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ คศ.ม., บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2551). การบริหารที่มงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.



- นฤมล คูหาแก้ว. (2563). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- บุญมา แผงศรีสาร. (2561). **คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่.** วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์, 2(2), 131-141.
- มัลลียา คุณอดุตส์. (2564). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- สมหมาย อ่าตอนกลอย. (2556). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.** วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7(1), 1-7.
- สัตตบุษย์ โพธิรุท. (2564). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต., บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2565). **แผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.** <https://www.cr3.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุขุมาล เจริญรัมย์ และกัลยมน อินทุสุต. (2565). **ทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต., บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Bellanca และ Brandt. (2011). **21st Century skills: Rethinking how students learn**(pp.210-236). Victoria: Hawker Brownlow Education.
- Danner, S. E. (2008.). **Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator.** Thesis Master of Arts (MA), in Art Education (Fine Arts), Ohio University.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607 – 610.



การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

A STUDY OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE CHIANG RAI

ปาจริย์มาศ เหลืองสกุล^{1*} และ อาภาพรพรณ ประทุมไทย²

Pajareemas Luengsakul^{1*} and Arpapun Prathumtha²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่าที่ Independent-Samples t-test และ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ANOVA (One way Analysis of variances)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านจินตนาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

¹ School of Education Graduate Student University of Phayao, Phayao 56000

² Advisor School of Education Graduate Student University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : pajareemas55@gmail.com



Abstract

The objectives of this study were 1) to study the creative leadership of school administrators under the Secondary Education Service Area Office Chiang Rai, and 2) to compare the creative leadership of school administrators under the Secondary Education Service Area Office Chiang Rai by position and work experience. The subjects used in the research were school administrators and teachers. Under the Secondary Education Service Area Office Chiang Rai for the academic year 2023, 313 individuals. questionnaire It is characterized with 5 rating scale. Statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent-Samples t-test and ANOVA (One way Analysis of variances).

Research findings revealed that: 1) Creative leadership of school administrators; Affiliated with under the Secondary Education Service Area Office Chiang Rai Overall, it is at a high level. When looking at each aspect, it was found that the area with the highest average was trust, followed by vision, flexibility, and imagination. The least average was teamwork. 2) Comparison of creative leadership of school administrators. According to school under the Secondary Education Service Area Office Chiang Rai, by position and work experience, there were a statistically significant difference were found at the 0.05 level.

Keywords: Creative Leadership

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้เปรียบของประเทศ ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ประเทศไทยมีจุดเน้นในการขับเคลื่อนเต็มเต็มวิชาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งการวิจัยเพื่อเป็นแรงผลักดัน ให้ประชากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด ดังจะเห็นได้จากแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ได้กำหนดเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

การบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ เพื่อสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถอย่างเต็มศักยภาพนั้นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีความสามารถในการวางแผน และการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสัมมา ธรณิย์ (2560) กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษาจะมีประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอน มีการใช้สติปัญญาเพื่อสร้างสรรค์ผลงานและการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีอารมณ์ที่มั่นคง เชื่อมมั่นในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจ เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและประการสำคัญคือ ต้องมีภาวะผู้นำ หากผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำก็จะส่งผลให้การบริหารจัดการ



องค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ระบบการบริหารงานไม่เป็นระเบียบ บุคลากรที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาจะขาดความเชื่อถือ และส่งผลให้ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จได้

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งนิรุฒ มีพันธ์ (2559) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษาทุกระดับ เพราะภาวะผู้นำก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดเจน โดยเฉพาะในภาวะวิกฤติของการศึกษาไทยที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ต้องการผู้นำที่เข้มแข็งมีความตั้งใจที่จะแก้ไขปัญหาและสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อให้การศึกษาของไทยก้าวหน้าไปในทางที่ดีขึ้น

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ โดย Min Basadur (2008) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกันเป็นการค้นหาและแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ เป็นวิธีการหรือกระบวนการที่เรียบง่าย ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน แต่มีผลลัพธ์ดีเยี่ยม ซึ่งสอดคล้องกับ Alma Harris (2009) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีทั้งความคิดเห็นที่ตรงกันและแตกต่างกัน จำเป็นต้องอาศัยเวลาและโอกาสเพื่อที่จะได้เรียนรู้ร่วมกัน กล้าเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 41 แห่ง โดยแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันในด้านขนาดของโรงเรียน ความโดดเด่นทางด้านวิชาการ และความแตกต่างด้านความเจริญทางเศรษฐกิจ มีการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมเกิดความตระหนัก มีความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา รวมไปถึงการสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาให้ครูและบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตามจากรายงานผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่า ผลการประเมินการจัดการศึกษายังไม่บรรลุตามค่าเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนปรับตัวไม่ทัน ส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนหรือค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้อาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังขาดคุณสมบัติบางประการในการบริหารจัดการสถานศึกษาและความเป็นผู้นำ อาจขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ ขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมการเรียนการสอน ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดความยืดหยุ่นในด้านการบริหารจัดการ จึงทำให้การออกคำสั่งเพื่อมอบหมายงานยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ไม่สามารถกระตุ้นหรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน ด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2566)



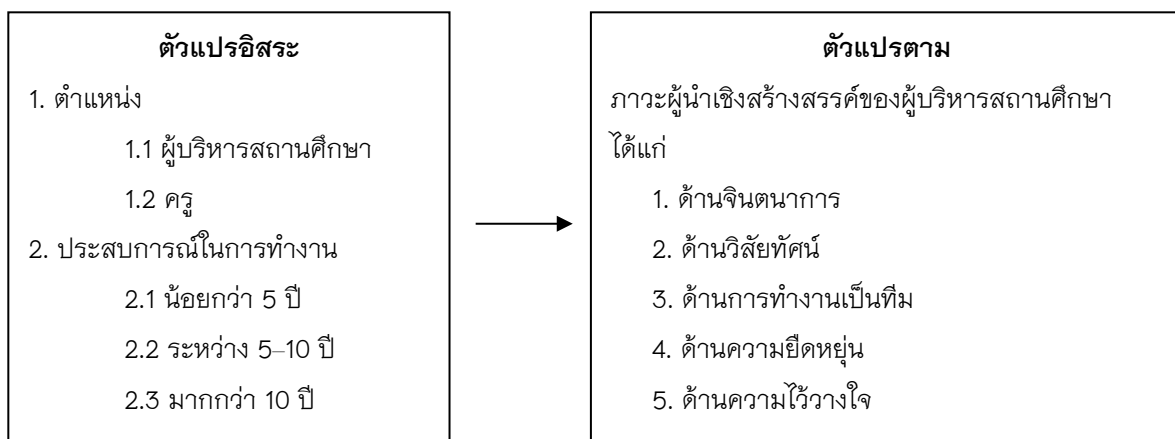
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่นำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

สมมุติฐาน

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 1,698 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย.2566)



2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 313 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์ ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านจินตนาการ
2. ด้านวิสัยทัศน์
3. ด้านการทำงานเป็นทีม
4. ด้านความยืดหยุ่น
5. ด้านความไว้วางใจ

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลี เคิร์ท (Likert Scales)

2. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ตามโครงสร้างเนื้อหา ตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม จากนั้นนำมาแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้องตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และลงความคิดเห็นว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาหาดัชนีความสอดคล้อง ทุกข้อคำถามโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

2.5 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและตรวจสอบแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบอีกครั้ง



2.6 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่ในกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดวันและเวลา ในการเก็บข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย รับทราบ
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งได้รับกลับคืนมาจำนวน 313 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย นำมาวิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง นำมาวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent-Samples t-test)
4. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One way Analysis of variances)



ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	20	6.39
2) ครู	293	93.61
รวม	313	100
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) น้อยกว่า 5 ปี	88	28.12
2) ระหว่าง 5-10 ปี	109	34.82
3) มากกว่า 10 ปี	116	37.06
รวม	313	100

จากตาราง 1 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 313 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 93.61 และมีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.39 ในด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 37.06 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.82 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 28.12 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตาราง 2



ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 313		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านจินตนาการ	4.08	0.29	มาก	4
2. ด้านวิสัยทัศน์	4.16	0.24	มาก	3
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.07	0.29	มาก	5
4. ด้านความยืดหยุ่น	4.20	0.32	มาก	2
5. ด้านความไว้วางใจ	4.23	0.49	มาก	1
รวม	4.15	0.18	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.18) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.49) รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.32) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.24) และด้านจินตนาการ ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.29) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.29)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การทดสอบค่า Independent-Samples t-test รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครู			t	Sig.
	N	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
รวมด้าน	20	4.09	0.05	293	4.17	0.16	-5.50	.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้



ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.
น้อยกว่า 5 ปี	88	4.09	0.05
ระหว่าง 5-10 ปี	109	4.07	0.22
มากกว่า 10 ปี	116	4.27	0.13
รวม	313	4.15	0.18

จากตาราง 4 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.13) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.05) และผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.22) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสบการณ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.72	2	1.36	59.75	0.00*
	ภายในกลุ่ม	7.07	310	0.02		
รวม		9.79	312			

Test of Homogeneity of Variances

(Levene Statistic = 63.05, df1 = 2, df2 = 310, Sig. = 0.00)

Robust Tests of Equality of Means

(Welch Statistic = 99.34, df1 = 2, df2 = 181.12, Sig. = 0.00)

(Brown-Forsythe Statistic = 64.60, df1 = 2, df2 = 190.56, Sig. = 0.00)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบ F Test, Welch Test และ Brown-Forsythe Test พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ในการวิเคราะห์ภายหลัง (Post Hoc comparison) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ ผู้วิจัยทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Dunnett's T3 เนื่องจากความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน (Levene Statistic = 63.05, $df_1 = 2$, $df_2 = 310$, Sig. = 0.00) ได้ผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดดังตาราง 6

ตารางที่ 6 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของ Dunnett T3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
\bar{X}	$\bar{X} = 4.09$	$\bar{X} = 4.07$	$\bar{X} = 4.27$
น้อยกว่า 5 ปี	$\bar{X} = 4.09$		
ระหว่าง 5-10 ปี	$\bar{X} = 4.07$	-0.02	
มากกว่า 10 ปี	$\bar{X} = 4.27$	0.18*	0.20*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านจินตนาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เล็งเห็นความสำคัญของความไว้วางใจ แล้วนำมาปฏิบัติในการบริหารงานจนเป็นที่ประจักษ์ชัดเจน จนทำให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรเกิดการรับรู้ร่วมกัน จึงทำให้ภาวะผู้นำด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Nyhan and Marlowe (1997) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า เมื่อมีความไว้วางใจจะมีผลลัพธ์ทางบวกของการทำงาน เป็นผลสืบเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของความไว้วางใจภายในองค์กร ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานและความผูกพันกับองค์กรอย่างเข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน



ความไว้วางใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และด้านความไว้วางใจมีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรัตญา พรหมสมปาน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการไว้วางใจ เช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรายในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งที่ต่างกัน มีทัศนะต่อการมองภาพการบริหารงาน หน้าที่รับผิดชอบในการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษา การวางแผนการดำเนินงาน การกำหนดเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษา ความคิด การสื่อสารที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูไฮรี มะลีเบ็ง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรายในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบ F Test, Welch Test และ Brown-Forsythe Test พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในการวิเคราะห์ภายหลัง (Post Hoc comparison) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Dunnett's T3 เนื่องจากความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ได้รับบทบาท ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตั้งแต่การวิเคราะห์วางแผนงาน การดำเนินงาน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้การรับรู้ถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ กาญจนา ศิลลา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดวงแข ขำนอก (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร



สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภูวนาท คงแก้ว และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูโดยรวมต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1. ด้านจินตนาการ ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
2. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้มากขึ้น ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างลึกซึ้ง
3. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้บุคลากร มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร สร้างแรงจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจอันเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน
4. ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการคิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ พร้อมทั้งกระจายอำนาจและให้อิสระในการทำงานกับผู้ร่วมงาน ประเมินผลการทำงานตามความเป็นจริงด้วยวิธีที่เหมาะสมและหลากหลาย
5. ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้าง ความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร ควรบริหารด้วยการยึดหลักความสุจริต มีวินัย อดทน มุ่งมั่นบริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสมาชิกในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.อาภาพรพรรณ ประทุมไทย อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการวิจัยสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.นริศรา เสือคล้ายอาจารย์ สาขาวิชาวัดและประเมินผล การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนางสาวกัญชฎิภา จันทินอก ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่คำ ที่กรุณา ให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมี คุณค่า

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจน ผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายทุกโรงเรียน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยการศึกษาทุกท่าน ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย โดยให้ คำแนะนำช่วยเหลือในเรื่องของการเรียน และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมี จากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่าน จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับ ผู้สนใจและสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ดิลลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิรัตญา พรหมสมปาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13 (2020-2037). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชูไฮรี มะลีเป็ง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. ค.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. ค.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- นิรุฒ มีพันธ์. (2559). ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ระดับมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนบน. บัณฑิตวิทยาลัย., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.



- เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.** ค.บ., บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ภูวนาท คงแก้ว และศีกฤทธิ ศิลาฉาย. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2. วารสารร้อยแก่นสาร,** ฉบับที่ 6 ปีที่ 4, หน้า 82-97.
- สัมมา รณินทรีย์. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. (2566). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย.** <https://www.sesaocr.go.th/ita2563/3178/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **การอธิบายการกรอกข้อมูลเพื่อการประกันคุณภาพปีการศึกษา 2550.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.** ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- Alma Haris. (2009). **Creative leadership.** Journal of Management in Education, 9-11.
- Basadur, M. (2008). **Leading Other to Think Innovatively Together.** Creative: Leadership Journal of The Leadership Quarterly.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). **Determining Sample Size for Research activities.** Educational and Psychological Measurement, 30(2), 607 – 610.
- Nyhan & Marlowe. (1997). **Development and Psychometric Properties of the Organizational Trust Inventory.** [n.p.].



ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

The relationship between organizational health and effectiveness of school under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3

ภรณ์ณัฐ ณ ลำพูน^{1*} และ ธิดาวลัยย์ อุ๋นกอง²

Parunyu Na Lampoon^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาและ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า มีค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.973 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมาย ด้านขวัญกำลังใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความสามัคคี และด้านการสนับสนุนทรัพยากร 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการศึกษา และคุณภาพผู้เรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: สุขภาพองค์การ, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: Parunyu.nalampoon@gmail.com



Abstract

This independent study aims to study 1) the level of organizational health 2) the level of organizational effectiveness of schools and 3) the relationship between organizational health and effectiveness of school administration under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The samples used in this study were consisted of 322 administrators and teachers, academic year 2023. The instrument used for data collection was questionnaire with IOC index between 0.67–1.00 and a reliability was 0.97. The data were analyzed by the statistics of percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that 1) the organizational health of school was rated at a high level. Considering each aspect, the results ranked from the high to the low level as follows: leadership, goal focus, morale, cohesiveness, communication, and resource support respectively. 2) The effectiveness of school was rated at the highest level. Considering each aspect, the results ranked from the high to the low level as follows: personnel management, educational administration, and student quality. 3) The relationship between organizational health and effectiveness of school was found at a positive and high level with a statistical significance of .01

Keywords: Organizational health, Organizational effectiveness

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติโดยกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” สอดคล้องกับหมุดหมายในการพัฒนา ในหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ซึ่งกำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นถือเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่จะช่วยให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติ ดังนั้นสถานศึกษาในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมาจากปัจจัยนำเข้ามาจากสุขภาพองค์กร ดังนั้นสุขภาพองค์กรเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์กร องค์กรใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์กรนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรมีสุขภาพไม่ดีจะทำให้การบริหารองค์กรนั้นไม่มีประสิทธิผล (Hoy and Feldman, 1987 อ้างอิงใน ชันทอง ไทยทวี, 2562)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลลัพธ์ที่การบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ต้องใช้หลักการแนวคิดทฤษฎีเป็นแนวทางมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน (เสวี ภัคดี, 2564) นอกจากนี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผลที่เกิดจาก



ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล ดังนั้นประสิทธิผลจึงเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในการดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ที่จะผลักดันสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ (Hoy and Furguson, 1985 อ้างอิงใน วันวิสา พรหมสุวรรณ์, 2561)

จากภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันสถานศึกษาเป็นองค์การมีหน้าที่จัดการศึกษา ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ดังนั้นสุขภาพองค์การจึงมีความสำคัญทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจตามแผนที่วางไว้สุขภาพองค์การที่แข็งแกร่งจะเป็นตัวบ่งบอกถึงประสิทธิผลขององค์การที่มีการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จ โดยการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การ (Bennis, 1971 อ้างอิงใน ชิตยา ภิระบัน, 2561) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาไปวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานในสังกัดทั้งสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา และนำผลการวิจัยที่ได้ศึกษามาเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

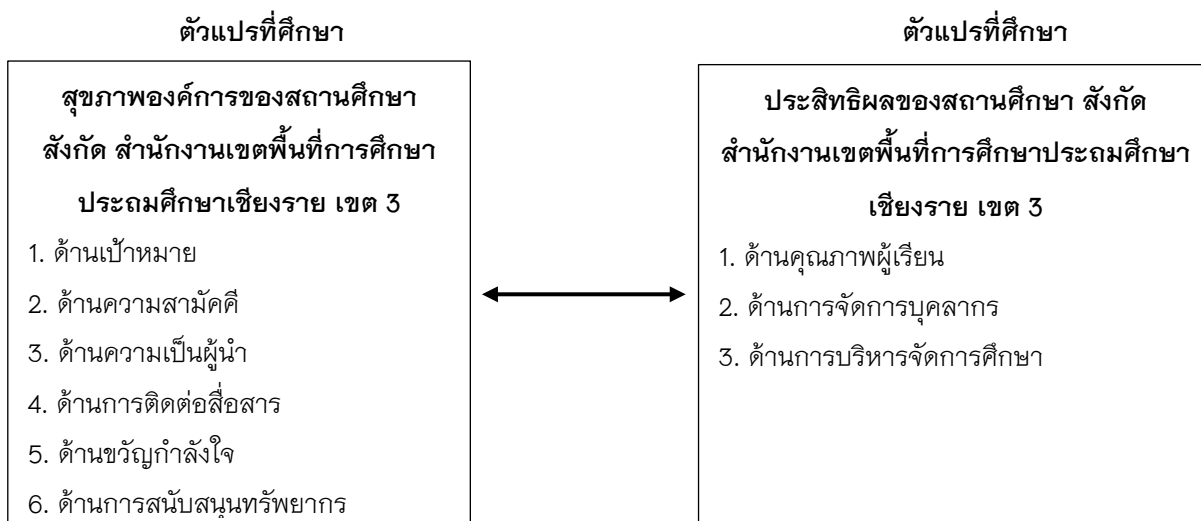
สมมติฐานและกรอบแนวคิด

1. สมมติฐานการวิจัย

สุขภาพองค์การของสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

2. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีกรอบแนวคิด ในการวิจัยดังแสดงในภาพ





วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 139 แห่ง รวมประชากรทั้งหมด 1,975 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 322 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เพื่อทราบถึงสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย ส่งไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองโดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 322 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นหน่วยงานที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย ความถี่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม และการแปลผลความหมายของคะแนนกำหนดไว้ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ นำเสนอเป็นรูปแบบตาราง และความเรียง



5.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ เป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต การแปลความหมายของคะแนน กำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดสุขภาพองค์การ และนำค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเป็นตัวชี้วัดกำหนดเกณฑ์

5.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นแบบจัดอันดับคุณภาพระดับของลิเคิร์ต การแปลความหมายของคะแนน กำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาและนำค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเป็นตัวชี้วัดกำหนดเกณฑ์

5.4 วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันวัดความสัมพันธ์ 2 ตัวแปร ที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ร้อยละ

6.2 ค่าเฉลี่ย

6.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลและได้สรุป ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ของแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง

ตาราง 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	n = 322	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	94	29.19
หญิง	228	70.81
รวม	322	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	168	52.17
ปริญญาโท	144	44.72
ปริญญาเอก	10	3.11
รวม	322	100.00



ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	26	8.07
ครู	296	91.93
รวม	322	100.00
ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
น้อยกว่า 5 ปี	117	36.34
5-10 ปี	129	40.06
10 ปีขึ้นไป	76	23.60
รวม	322	100.00

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 70.81 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29.19 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.17 รองลงมา คือ ระดับวุฒิการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 44.72 และวุฒิการศึกษาปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 3.11 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 91.93 และตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาคิดเป็นร้อยละ 8.07 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.06 รองลงมา คือ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.34 และ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวม

ด้าน	สุขภาพองค์การ	n = 322		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านเป้าหมาย	4.46	0.54	มาก	2
2	ด้านความสามัคคี	4.42	0.61	มาก	5
3	ด้านความเป็นผู้นำ	4.52	0.65	มากที่สุด	1
4	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.43	0.58	มาก	4
5	ด้านขวัญกำลังใจ	4.45	0.67	มาก	3
6	ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.41	0.59	มาก	6
	ภาพรวม	4.45	0.53	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในภาพรวมสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ด้านเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.54) และอันดับที่ 3 คือ



ด้านขวัญกำลังใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.59)

ตอนที่ 3 ผลของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวม

ด้าน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	n = 322		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	ด้านคุณภาพผู้เรียน	4.47	0.50	มาก	3
2	ด้านการจัดการบุคลากร	4.55	0.64	มากที่สุด	1
3	ด้านการบริหารจัดการศึกษา	4.54	0.49	มากที่สุด	2
	ภาพรวม	4.52	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 3 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในภาพรวมประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการบุคลากร คิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.49) ถัดมา คือ คุณภาพผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.50)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สุขภาพองค์การ (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)			
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y _t
X ₁	.712**	.740**	.780**	.796**
X ₂	.658**	.710**	.720**	.759**
X ₃	.541**	.641**	.682**	.664**
X ₄	.702**	.743**	.713**	.769**
X ₅	.577**	.676**	.692**	.692**
X ₆	.717**	.709**	.751**	.777**
X _t	.746**	.800**	.817**	.842**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตาราง 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับ .842 ($r = .842^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การด้านเป้าหมายกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการศึกษา (X_1 และ Y_3) มีค่า $r = .780$ รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การด้านการสนับสนุนทรัพยากรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการศึกษา (X_6 และ Y_3) มีค่า $r = .751$ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน (X_3 และ Y_1) มีค่า $r = .541$

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในครั้งนี้ได้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อสุขภาพองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษา ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สุขภาพองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก โดยสุขภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กำหนดจุดเน้นในการส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหารให้มีสมรรถนะสูง มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงานในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีจรรยาบรรณ ความรับผิดชอบในการทำงานสูง รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คุณลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นนี้ความเป็นผู้นำของผู้บริหารจะต้องเกิดผลเป็นที่ประจักษ์ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Hoy and Sabo, 1997 อ้างอิงใน ทยาอัมรินทร์ ศิริพันธ์, 2562) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของบริหาร คือ พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจในความเคารพกันอย่างสนิทสนมและเป็นกันเอง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ชักจูงกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นหน้าที่จำเป็นและสำคัญยิ่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นอีกมิติหนึ่งที่น่าสนใจสุขภาพองค์การ ในส่วนของงานที่ผู้บริหารนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพของสมาชิกในองค์การให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาอาจจะไปประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นองค์ประกอบของสุขภาพองค์การทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน จรรยาบรรณ ความรับผิดชอบในการทำงาน คุณธรรม มีความน่าเชื่อถือและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านเป้าหมาย องค์การมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในความสำเร็จที่ชัดเจน และเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ เพื่อควบคุมสถานการณ์ได้ ด้านขวัญกำลังใจ ผู้บริหารมีการเสริมแรงทางบวกให้กับสมาชิกในองค์การ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพให้กับสมาชิกในองค์การ และยกมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนให้สมาชิกในองค์การได้รับการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ด้านการ



ติดต่อสื่อสาร สมาชิกในองค์การมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และครอบคลุม เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ให้แก่สมาชิกในองค์การ ด้วยการติดต่อสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นจริง และชัดเจน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น นำไปสู่การบริหารงานขององค์การไปสู่เป้าหมายที่สมบูรณ์ ด้านความสามัคคี สมาชิกในองค์การร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม โดยมีส่วนร่วมในการวางแผน รับผิดชอบ แก้ปัญหา และพัฒนาองค์การร่วมกัน และให้อิสระกับสมาชิกในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และด้านการสนับสนุนทรัพยากร สมาชิกในองค์การมีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรกันอย่างเหมาะสม โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดกับงาน อีกทั้งส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาตนเอง ให้สมาชิกในองค์การมีความรู้ ความชำนาญในการผลิต สื่อ อุปกรณ์ และนวัตกรรมทางการสอนด้วยตนเอง

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการจัดการบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ เนื่องจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสำคัญเนื่องจากเป็นกระบวนการเสริมสร้างให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามศีลธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ และค่านิยมที่ดีของสังคม มีความรัก ความสามัคคี และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษารวมทั้งกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชนและสังคม สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ (ชัยเสษฐ พรหมศรี, 2551 อ้างอิงใน เสรี ภักดี, 2564) ได้กล่าวว่า การจัดองค์การคือการมอบหมายงานที่ถูกพัฒนาขึ้นภายใต้หน้าที่การวางแผน สุ่มบุคลากรและกลุ่มภายในองค์การองค์การสร้างกลไกเพื่อนำแผนไปสู่การปฏิบัติบุคลากรภายในองค์การได้รับการมอบหมายงานที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์การงานได้รับการจัดการเพื่อที่จะให้ผลลัพธ์ของแต่ละบุคคล ส่งเสริมต่อความสำเร็จของแผนกและสุดท้ายนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การในสถานศึกษาอาจเกิดความแตกต่างทางคิดของบุคลากร ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบเกิดปัญหา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ (Bennis, 1971 อ้างอิงใน ธิษตยา ภิระบัน, 2561) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การว่า เป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การ ดังนั้นองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการบุคลากร โดยบุคลากรปฏิบัติตามศีลธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และค่านิยมที่ดีของสังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชนและสังคม และสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชน ด้านการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสมาชิกภายในองค์การในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่เกิดจากสมาชิกในองค์การร่วมกันแก้ปัญหา อันนำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาที่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และด้านคุณภาพผู้เรียน ที่ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม และเป็นผู้ที่มีความพึงประสงค์รวมทั้งได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพจากครูผู้สอน และสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการต่าง ๆ อยู่เสมอ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพภาพองค์การกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับ .842 ($r = .842^{**}$) เนื่องจากจากสถานการณ์ที่ผ่านมาเกิดการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ ส่งผลต่อปัญหาด้านกำลังคนเชิงคุณภาพ ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาได้หาแนวทางในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อจูงใจการพัฒนาแห่งอนาคต โดยการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตรงกับความต้องการของผู้เรียนและนำ



เทคโนโลยี สื่อออนไลน์รวมทั้งนวัตกรรมใหม่ ๆ มาเป็นช่องทางในการเรียนรู้ให้ผู้เรียน จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การด้านเป้าหมายกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการคือ (X_1 และ Y_3) มีค่า $r = .780^{**}$ เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดที่เป็นเช่นนี้ เพราะการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในความสำเร็จขององค์การที่ชัดเจน ต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกภายในองค์การในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่เป็นความสำเร็จสูงสุด เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จะต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในองค์การทุกคน ที่จะร่วมกันดูแล แก้ปัญหาเหตุการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดในสถานศึกษาได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วรัท สมวงศ์, 2563) ได้ศึกษาการศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาท) พบว่า แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาท) ควรมีการพัฒนาระบบการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมชัดเจนที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น รับฟังข้อเสนอแนะและเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ เพราะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ขยันศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา และมีความเป็นผู้นำสูง เป็นนักพัฒนาคิดนอกกรอบ แต่ควรอยู่บนพื้นฐานของระเบียบทางราชการอย่างสร้างสรรค์ และปฏิบัติได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา ยึดประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนสมัยให้สถานศึกษาใกล้เคียงให้มีความพร้อมในการปรับตัวสู่ศตวรรษที่ 21 และความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน (X_3 และ Y_1) มีค่า $r = .541^{**}$ เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดที่เป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประชุมของสถานศึกษาให้บรรลุตามที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ยังเป็นผู้นำในการจัดสรรบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียน รวมทั้งได้รับความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาร่วมกับชุมชน หน่วยงานในท้องถิ่น การสนับสนุนจากโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่จะร่วมกันระดมทรัพยากรที่จำเป็นและมีคุณภาพมาจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชนทอง ไทยทวี, 2562) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการ คอยกำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการด้วยการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักการของสถานศึกษาร่วมกับองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องแล้วนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของสถานศึกษานั้น ๆ หากสถานศึกษามีการปฏิบัติงานตามแนวทางของสุขภาพองค์การที่ดีย่อมทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดที่จัดการศึกษาจะต้องกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการสรรทรัพยากรในด้านบุคลากร การเงิน พัสดุ และอาคารสถานอย่างเพียงพอต่อความต้องการ ด้วยบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก และโรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกล ทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณ อัตรากำลัง น้อยตามไปด้วย ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบจึงจำเป็นต้องจัดสรรทรัพยากรด้าน



ต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่ผู้เรียน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านการจัดสรร วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยสภาพองค์การในด้านการสนับสนุนทรัพยากร ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในด้านการจัดการศึกษาให้เพิ่มขึ้นตามความภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่ต้องสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการเรียนรู้อย่างเพียงพอ เพื่อให้ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาศักยภาพได้สูงสุด เพื่อพัฒนาบุคลากรที่เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศในอนาคต

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน มีความสัมพันธ์ต่ำสุด เมื่อพิจารณารายชื่อของสภาพองค์การด้านความเป็นผู้นำรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การที่ผู้บริหารนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพของสมาชิกในองค์การ ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน สะท้อนให้เห็นว่าในองค์การขาดการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการให้กับสมาชิกในองค์การรวมถึงการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ทำให้คุณภาพของผู้เรียนลดลง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีให้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทั่วถึง เพียงพอและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การรวมทั้งคุณภาพผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยในการสนับสนุนทรัพยากรที่มีคุณภาพที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของสถานศึกษา
- 2.2 ควรศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพที่ส่งผลต่อมีประสิทธิผลของสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุณทอง อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งสละเวลาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษาเพื่อให้การศึกษานี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้พร้อมนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.นริศรา เลือดคล้าย อาจารย์สาขาวิชาและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.โยธิน ลิทธิประเสริฐ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ ดร.อนวัช อุณทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณ บิดา มารดา และครอบครัวที่สอนให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาและช่วยส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ รวมถึงเพื่อน ๆ ทุกคน สำหรับความช่วยเหลือ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้สำเร็จลงได้ในที่สุด



เอกสารอ้างอิง

- ชั้นทอง ไททวิ. (2562). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- ศิษตยา ภีระบัน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วรัท สมวงศ์. (2563). การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ). การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วันวิสา พรหมสุวรรณ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570). สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_20230307173518.pdf.
- เสวี ภัคดี. (2564). กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determination sample size for research activities. *Education and Psychology Measurement*, 30 (3), 607-610.



การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

A STUDY OF STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS

UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE CHIANG RAI

มัชฌิมา เตชะคฤหะ^{1*} และ อาภาพรธน ประทุมไทย²

Matchima Techakarueha^{1*} and Arpapun Prathumthai²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยจำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายปีการศึกษา 2566 จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ รองลงมา คือ ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรในองค์การ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ผู้นำเชิงกลยุทธ์, ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: machima.finn@gmail.com



Abstract

This objective of this study is to study the strategic leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chiang Rai and to compare strategic leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chiang Rai, categorized by position and work experience. The research sample consists of school administrators and teachers under the secondary educational service area office Chiang Rai in the academic year 2023, totaling 313 people. The research instrument used is a questionnaire with a Likert scale of 5 levels, with reliability between 0.67–1.00 and a confidence level of 0.95. Statistical analysis includes frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing using t-tests and One-Way ANOVA for variance analysis.

Research finding revealed that: 1) The strategic leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chiang Rai according to the opinions of school administrators and teachers, are generally rated highly. When considering specific aspects, it was found that the highest average score was in the aspect of organizational culture development, followed by the establishment of balanced organizational control. The aspect with the lowest average score was organizational resource development. 2) The results of comparing the level of strategic leadership status of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chiang Rai, categorized by position, revealed statistically significant differences in overall opinions at a significance level of 0.05. 3) The results of comparing the level of strategic leadership status of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chiang Rai, categorized by work experience, showed statistically significant differences in overall perceptions at a significance level of 0.05.

Keywords: Strategic leader, Leadership of the School Administrators

บทนำ

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทักษะคนคิดความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ การเกิดความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม การขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทย สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนเพื่อสนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา ส่งเสริมและปลูกฝังแนวความคิดให้กับพลเมืองและเยาวชนของชาติ อีกทั้งยังเป็นตัวแปรสำคัญของสมรรถนะและความสามารถในการแข่งขันระยะยาว อันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตการเปลี่ยนแปลงของการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)



ในการจัดการศึกษาผู้ที่เป็นบุคคลสำคัญ คือ ผู้บริหารการศึกษาที่มีใช้เพียงอยู่ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย แต่ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีภาวะของความเป็นผู้นำสูง โดยเป็นผู้นำทางจิตและวิญญาณ มีกลยุทธ์ จึงจะนำพาองค์กรฝ่าฟันกับวิกฤตและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะนั้นได้สำเร็จ (วุทธิศักดิ์ โภชนกุล, 2552) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทาง วิธีการคิดและการบริหารจัดการแบบใหม่ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา ทำให้มีการนำเอาเรื่องของกระบวนการบริหารงาน โดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น การจัดโครงสร้างสถานศึกษา วัฒนธรรมภายในสถานศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน และการที่สถานศึกษาจะเกิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้นั้นตามแนวคิดของดูบริน (Du Brin, 2004) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน คือ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ ดังนั้น ปัจจุบันนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการมองไปในอนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ รวมทั้งมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศไทยอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายได้ให้ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดว่า เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาและเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมาย วางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้ และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น ทั้งนี้จากการศึกษา วิเคราะห์เอกสาร แผนพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่าบางสถานศึกษากำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษา ขาดการวางแผนระยะยาว จึงทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาที่สถานศึกษาวางไว้ จากปัญหาที่กล่าวนี้ อยู่ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น และนอกจากนี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาพรวมของนักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาต่ำกว่าเป้าหมาย โดยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศชั้นพื้นฐาน (O-net) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของปีการศึกษา 2565 อีกทั้งการเกิดโรคอุบัติใหม่และภัยพิบัติต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2566) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอีก โดยการพัฒนาความมีภาวะผู้นำและพร้อมที่จะพัฒนาเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น การดำเนินงานภายในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้เกิดขึ้นกับตนเองและสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบ มีแบบแผน มีการปฏิบัติที่ชัดเจน มีแนวทางที่ช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งสามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในยุคศตวรรษที่ 21



ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

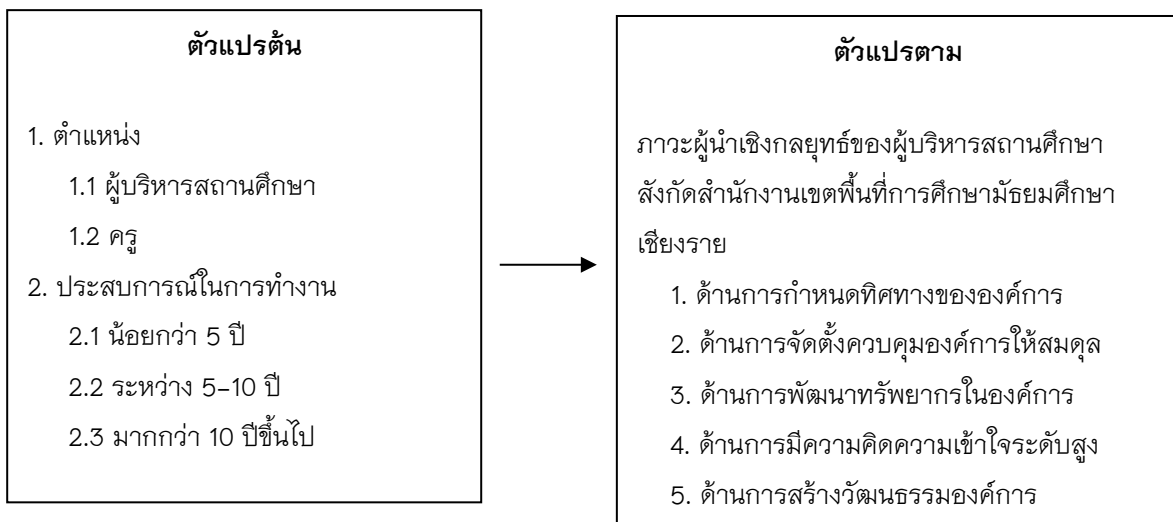
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมุติฐาน

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายแตกต่างกัน

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 1,698 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน ทำการแบ่งแบบสัดส่วนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครู จำนวน 293 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดตามสหวิทยาเขต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ
- 2) ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล
- 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรในองค์การ
- 4) ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง
- 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ

2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตำราต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยให้มีความเป็นไปได้ และเกิดประโยชน์มากที่สุด

2.2 สร้างแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจน ความถูกต้องของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา



2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และลงความคิดเห็นว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ ตรงตามวัตถุประสงค์ และนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาหาดัชนีความสอดคล้องทุกข้อคำถาม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา

2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.95

2.7 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยให้ผู้บริหารและครูตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา ในการเก็บข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรับทราบ

3. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 313 ฉบับ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งได้รับกลับคืนมา 313 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

4. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้คืนจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการตอบ

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย



4. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

5. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

6. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษามี 2 ประเภท ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) เพื่อการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ มีรายละเอียดดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	20	6.40
2) ครู	293	93.60
รวม	313	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) น้อยกว่า 5 ปี	82	26.20
2) ระหว่าง 5-10 ปี	146	46.60
3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	85	27.20
รวม	313	100.00

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 313 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 93.60 และมีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 ด้านประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุดคือ ระหว่าง 5-10 ปี มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 รองลงมา มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 และน้อยที่สุดคือ น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20



2. การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล ด้านการพัฒนาทรัพยากรในองค์กร ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	(n = 313)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	(\bar{X})	S.D.		
1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	4.02	0.53	มาก	3
2. ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล	4.03	0.52	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรในองค์กร	3.93	0.61	มาก	5
4. ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง	3.99	0.58	มาก	4
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.06	0.62	มาก	1
รวม	4.00	0.51	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.93–4.06 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.62) รองลงมา คือ ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรในองค์กร ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= 0.61)

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่า Independent-Samples t-test มีรายละเอียดดังตาราง 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครู			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
รวมด้าน	20	4.91	0.15	293	3.94	0.46	-9.36	0.00*

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียดดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุ	n	\bar{X}	S.D.
น้อยกว่า 5 ปี	82	3.90	0.47
ระหว่าง 5-10 ปี	146	3.96	0.48
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	85	4.17	0.55
รวม	313	4.00	0.51

จากตาราง 4 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครุที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.48) รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.55) และน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.90$, S.D.= 0.47) ตามลำดับ

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.83	2	1.92	7.72	0.00*
ภายในกลุ่ม	76.88	310	0.25		
รวม	80.71	312			

Test of Homogeneity of Variances

(Levene Statistic = 2.78, df1 = 2, df2 = 310, Sig. = 0.06)

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบ F Test พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครุที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการวิเคราะห์ภายหลัง (Post Hoc comparison) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ ผู้วิจัยทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เนื่องจากความแปรปรวนของประชากรเท่ากัน (Levene Statistic = 2.78, df1 = 2, df2 = 310, Sig. = 0.06) ได้ผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดดังตาราง 6



ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe') ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	$\bar{X} = 3.89$	$\bar{X} = 3.96$	$\bar{X} = 4.17$
น้อยกว่า 5 ปี $\bar{X} = 3.89$		-0.07	-0.28*
ระหว่าง 5-10 ปี $\bar{X} = 3.96$			-0.22*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป $\bar{X} = 4.17$			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 6 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาระยอง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีและระหว่าง 5-10 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาระยอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา พบประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดระยอง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ รองลงมา คือ ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดระยองเป็นผู้มีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม ปลูกฝังด้านคุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสมกับสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจของสถานศึกษา มีการคิดความเข้าใจระดับสูง และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรในองค์การ อาจเป็นเพราะการบริหารทรัพยากรในองค์การจะต้องใช้กระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งการบริหารทรัพยากรในองค์การต้องอาศัยหลักการที่ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ และทางปฏิบัติที่อยู่ภายใต้นโยบายของภาครัฐ และการควบคุม ดูแลหน่วยงานจากต้นสังกัด ทำให้มีข้อจำกัดในการบริหารบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การขาดแคลนครู งบประมาณไม่เพียงพอ และปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษาที่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุ่งนภา นิรงบุตร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำ



เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับสุนิสา ตั้งตระกูล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจะเป็นผู้นำสถานศึกษาได้นั้นจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีการกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ มีความคิดความเข้าใจขั้นสูงเพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคที่พบ มีคุณธรรม จริยธรรม อีกทั้งยังต้องส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรมด้วย และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถบริหารทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะต้องมีการอบรมพัฒนาตนเองให้เตรียมพร้อมในการวางกลยุทธ์และมีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชิงราย จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ต่างออกไปจากครู เช่น การวางแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา อีกทั้งยังต้องใช้ความคิดความเข้าใจขั้นสูงในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ส่วนครูมีหน้าที่ รับผิดชอบด้านการเรียนการสอน การดูแลเอาใจใส่นักเรียนเป็นหลัก จึงทำให้มองเห็นบทบาท ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่างออกไป ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่างกันตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธารทิพย์ เทพคำ (2564) ผลการศึกษาพบว่าการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน และจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชิงราย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') พบว่า มีความแตกต่างจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป, ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปีและมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และระหว่าง 5-10 ปี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปีมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงยังไม่เห็นความสามารถหรือบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้ชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานมานานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ได้เรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา และได้สัมผัสภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จึงส่งผลให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และระหว่าง 5-10 ปีแตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของฉวีวุฒิ ภารพบ (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของชวีวุฒิ ภารพบ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ



ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 37 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางกลับกันผลการเปรียบเทียบของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และระหว่าง 5-10 ปีไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะช่วงวัยของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และระหว่าง 5-10 ปีไม่แตกต่างกันมากนัก และประสบการณ์ทำงานที่ไม่นานมากทำให้ยังไม่สามารถเห็นความสามารถหรือบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้มากเท่าผู้ที่ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการบริหารงานและเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำไปปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบท และการบริหารจัดการของแต่ละสถานศึกษา

2. จากผลการศึกษาครั้งนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารควรมุ่งเน้นกิจกรรมที่พัฒนาบุคลากรด้วยกระบวนการที่หลากหลาย เช่น การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน และควรมีการนำกลยุทธ์ไปใช้ในการบริหารงานงบประมาณ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ดร.อาภาพรรณ ประทุมไทย อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณบดีและคณาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ดร.นริศรา เสือคล้าย และนางสาวกัณชลิฎา จันทินอก ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่คำ จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่กรุณาตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ให้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



เอกสารอ้างอิง

- ขวัญทิรา ทิราวงศ์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 37**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ณัฐวุฒิ การพบ. (2553). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้**. [วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ธารทิพย์ เทพคำ. (2564). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- รุ่งนภา นีรงบุต. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ คบ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- วุทธิศักดิ์ โกษานุกุล. (2552). **ภาวะผู้นำทางการศึกษาในสังคมโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเชียงราย. (2566). **แผนพัฒนาการศึกษาสำนักเขตพื้นที่การ ศึกษา มัชฌมศึกษาเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566–2570**. สืบค้นจาก <https://www.sesaocr.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560–2564**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรื.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579**. กรุงเทพฯ: พรึกหวานกราฟฟิค.
- สุนิสา ตั้งตระกูล. (2560). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.ง, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- Du Brin, A. J. (1998). *Leadership Research Findings, Practiee and Skill*. N.P.: Houghton Mifin.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determination sample size for research activities. *Education and Psychology Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw–Hill Book.



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

The relationship between the innovative leadership of school administrators with the effectiveness of Schools in Chiangrai Municipality City

รมิดา ใจสืบ^{1*} และ นำฝน กันมา²

Ramida Jaiseub^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.927 และ ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.900 สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education University of Phayao Phayao 56000

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : 65170188@up.ac.th



Abstract

The relationship between the innovative leadership of school administrators with the effectiveness of schools in Chiangrai Municipality City. The objectives of this research is ; 1) the study of innovative leadership level in school administrators of Chiangrai Municipality City, 2) to study the effectiveness of schools in Chiangrai Municipality City, and 3) to study the relationship between the innovative leadership of school administrators with the effectiveness of schools in Chiangrai Municipality City. The sample were the administrators and teachers of schools in Chiangrai Municipality city, the total number were 212 people. The instruments used in this study were five-level rating scale questionnaire with the reliability of the innovative leadership of school administrators is 0.927 ,the reliability of the effectiveness of schools is 0.900 and the data were analyzed by descriptive statistics include percentage, frequency average, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The results of the study found that 1) innovation leadership level in school administrators of Chiangrai Municipality City, was at a high average. 2) The effectiveness of schools in Chiangrai Municipality City, was at a high average. 3) The relationship between the innovative leadership of school administrators with the effectiveness of schools in Chiangrai Municipality City had a statistically significant correlation at the .01 level.

Keywords : Relationship, Innovation leadership, The effectiveness in schools, School administrators

บทนำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา ด้านการศึกษาพื้นฐาน และการพัฒนาผู้นำ คือ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำในการจัดการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่ผู้บริหารของโรงเรียนจะต้องมีเพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ และความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และกรอบทำงานที่จะพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำ โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นคือการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ และนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 63-64) ประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีว่าสถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับสิ่งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ผลของความสำเร็จของการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วยด้านบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านผู้ปกครองและชุมชน โดยพิจารณาจากสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัด

จากนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งพัฒนานครเชียงรายให้เป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประชาชนในทุกช่วงวัยมีองค์ความรู้รอบด้าน โดยยึดหลักการ การศึกษาพัฒนาคน คนพัฒนาเมือง เมืองพัฒนาคน สนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลายเพื่อพัฒนานักเรียนและเยาวชนให้



มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นคนเก่งและคนดี ได้รับการพัฒนาด้านการเรียนรู้และสมรรถนะความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มศักยภาพในทุกด้าน (เทศบาลนครเชียงราย, 2564, สื่อบนออนไลน์) เห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเร่งพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ในด้านนวัตกรรมสร้างโรงเรียนให้มีบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงและ มีการบริหารสถานศึกษาบนความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีคุณภาพ แต่ในปัจจุบันจากรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศ การจัดการศึกษาของเทศบาลนครเชียงรายปีการศึกษา 2565 ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ยังพบปัญหาด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและระบบสารสนเทศภายในสถานศึกษารวมไปถึงผลจากการแข่งขันมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับประเทศครั้งที่ 12 ประจำปี 2565 เทศบาลนครเชียงราย ได้รับรางวัลการแข่งขันสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา เพียง 2 รางวัลเท่านั้น และ มีการส่งผลงานสื่อนวัตกรรมทางการศึกษาของครูผู้สอนเข้าแข่งขัน ระดับภาคในปริมาณที่น้อย เมื่อเทียบกับเทศบาลอื่น ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาสู่บุคลากร เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการต่าง ๆ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย เพื่อจะนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นเครื่องมือที่จะดำเนินงานในการจัดการศึกษาตามภารกิจหลัก ในการพัฒนาและบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปรับเปลี่ยนทิศทางการคิดและการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคมไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมีมาตรฐานเท่าเทียมกัน อันจะนำไปสู่ความเสมอภาคทางการศึกษา และการจัดการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

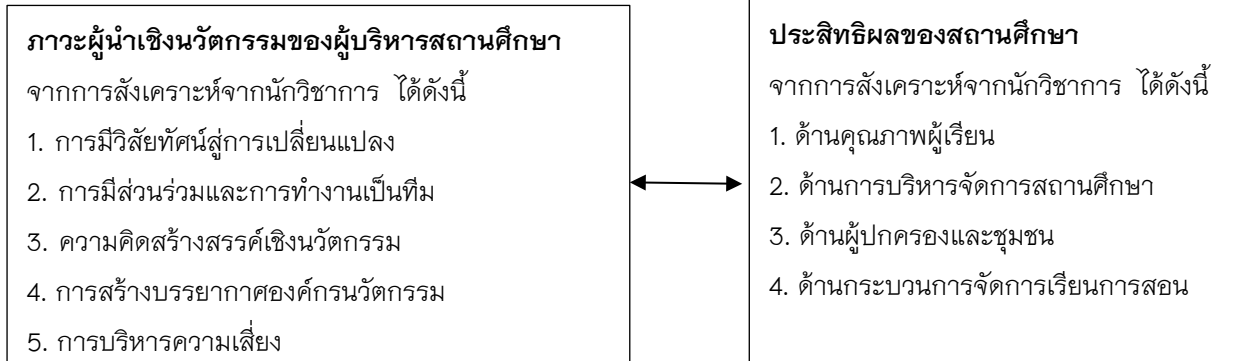
1. สมมุติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก



2. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยมีกรอบแนวคิด ในการวิจัยดังแสดงในภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ของในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงรายจำนวน 8 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 451 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 212 คน ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมี 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67- 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.927 และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67- 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.900

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยการหาค่าเฉลี่ย และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อแล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 103)



ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายวิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อแล้วนำค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบเกณฑ์และแปลความหมายค่าเฉลี่ย บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เกียรติสุดา ศรีสุข (2552, หน้า 173) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81–1.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61–0.80 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41–0.60 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21–0.40 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01–0.20 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก หรือสัมพันธ์กันในทางเดียวกัน หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ หรือสัมพันธ์กันในทางผกผัน



5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลโดยการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จำนวน 212 ฉบับ และได้รับตอบกลับจำนวน 212 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสพการณ์การทำงาน

	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	1) ชาย	72	33.96
	2) หญิง	140	66.04
	รวม	212	100.00
2.	อายุ		
	1) อายุต่ำกว่า 30 ปี	46	21.70
	2) อายุ 31-40 ปี	43	20.28
	3) อายุ 41 – 50 ปี	97	45.76
	4) อายุ 51 ปีขึ้นไป	26	12.26
รวม	212	100.00	
3.	ระดับการศึกษา		
	1) ปริญญาตรี	106	50.00
	2) ปริญญาโท	105	49.53
	3) ปริญญาเอก	1	0.47
รวม	212	100.00	
4.	ตำแหน่ง		
	1) ผู้บริหารสถานศึกษา	25	11.79
	2) ครูผู้สอน	187	88.21
รวม	212	100.00	
5.	ประสพการณ์ในการทำงาน		
	1) ต่ำกว่า 5 ปี	39	18.40
	2) 5-10 ปี	46	21.70
	3) มากกว่า 10 ปี	127	59.90
รวม	212	100.00	



จากตาราง 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 66.04 มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.76 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนใหญ่เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 88.21 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย (X_{total})	n = 212		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง (X_1)	4.30	0.62	มาก
2. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (X_2)	4.37	0.60	มาก
3. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3)	4.16	0.70	มาก
4. การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม (X_4)	4.26	0.65	มาก
5. การบริหารความเสี่ยง (X_5)	4.28	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	4.27	0.50	มาก

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.70)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
ในภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย (Y_{total})	n = 212		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านคุณภาพผู้เรียน (Y_1)	4.43	0.59	มาก
2. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (Y_2)	4.44	0.61	มาก
3. ด้านผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	4.38	0.66	มาก
4. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (Y_4)	4.55	0.59	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.45	0.56	มาก

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59) รองลงมา



คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้ปกครองและชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.66)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

ผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร(X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{total}
X ₁	.629**	.702**	.674**	.645**	.725**
X ₂	.747**	.871**	.729**	.742**	.844**
X ₃	.581**	.754**	.650**	.536**	.691**
X ₄	.673**	.737**	.653**	.692**	.753**
X ₅	.575**	.838**	.656**	.559**	.720**
X _{total}	.698**	.855**	.735**	.690**	.815**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 4 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{total}) อยู่ในระดับ “สูงมาก” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .815

การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง (X₁) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{total}) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .725

การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (X₂) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{total}) อยู่ในระดับ “สูงมาก” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .844

ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X₃) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{total}) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .691

การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม (X₄) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{total}) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .753

การบริหารความเสี่ยง (X₅) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{total}) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .720



ด้านคุณภาพผู้เรียน (Y_1) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) อยู่ในระดับ“สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .698

ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (Y_2) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) อยู่ในระดับ“สูงมาก” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .855

ด้านผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) อยู่ในระดับ“สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .735

ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (Y_4) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) อยู่ในระดับ“สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .690

สรุปและอภิปรายผล

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม และด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ บุคคลที่เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำอยู่ในตัวเองสูงจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต มีทักษะในการบริหารจัดการตนเองและโลกรอบตัวได้อย่างสมดุล รู้จักการนำ การประสานตนเองและผู้อื่นบนพื้นฐานแห่งความพอดี มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปได้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยการปรับองค์กรให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและทำให้องค์กรพร้อมที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งสามารถบริหารสถานศึกษาและนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มความศักยภาพในการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารกำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารมีการสร้างให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานและองค์กรของของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ รวมทั้งผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพในด้านด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ ผู้บริหารมีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาค่อนข้างน้อย รวมถึงผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและผู้บริหารสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตกร ระดม (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตรัษฎา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตรัษฎา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา กันถิ่น (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการวิจัย



พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง มีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านผู้ปกครองและชุมชน ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีหน้าที่หลักในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน และตรงตามนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายที่ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษา มุ่งพัฒนานครเชียงรายให้เป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประชาชนในทุกช่วงวัย โดยยึดหลักการ การศึกษาพัฒนาคน คนพัฒนาเมือง เมืองพัฒนาคน สนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลายเพื่อพัฒนานักเรียนและเยาวชนให้มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นคนเก่งและคนดี ได้รับการพัฒนาด้านการเรียนรู้และสมรรถนะความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มศักยภาพในทุกด้าน ดังนั้นส่งผลให้สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตร โครงสร้างและแผนการสอนในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ครูได้รับการพัฒนา ปรับปรุง วิธีการสอน และพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นมาใช้ในการเรียนการสอน และครูมีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Sergiovanni (Sergiovanni, 1980, อ้างใน ปรัชญา ตระกูลฮีโต , 2565) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเป็นสถานศึกษาที่มีจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงมีการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี โดยสถานศึกษาที่มีการพัฒนาในด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศในห้องเรียนที่เหมาะสมทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานศึกษามีการวางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง กระบวนการ และวัฒนธรรมของสถานศึกษา โดยประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรม รวมทั้งสถานศึกษาต้องมีนโยบาย และเป้าหมายของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน เพื่อให้สถานศึกษามีผลการพัฒนา ปรับปรุงที่ดีขึ้นในทุกด้านและมีพัฒนาการที่ดีขึ้นทุกปี รวมไปถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความพร้อมในทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and miskel, 2001, อ้างอิงในกริช เตชะธีรกุล, 2559) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ครบถ้วนตรงตามหลักสูตร ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง รวมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม นอกจากนี้ด้านผู้ปกครองและชุมชน โดยชุมชนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจในสถานศึกษา โดยที่สถานศึกษาสามารถส่งเสริมผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ตามความต้องการของชุมชน ทำให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมแข่งขันทักษะวิชาการระดับต่าง ๆ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ถือว่าเป็นผลสำเร็จตามประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะ สถานศึกษามีหลักสูตรและมีจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีวิธีการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน มีการนำสื่อที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนทันต่อยุคและสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป และในด้านผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนค่อนข้างน้อย แต่ผู้ปกครองและชุมชนก็มีความพึงพอใจในการบริหารจัดการ และการดำเนินงานต่างๆของสถานศึกษาที่ตอบสนองต่อความถนัดและความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม สถานศึกษาได้มีการจัดการศึกษาให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของชุมชนและ



ผู้ปกครอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมาศ คำบุญเรือง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ความรู้ ความสามารถ เป็นผู้บริหารที่มีการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และมีการบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และมีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ มาตรการในการควบคุมกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี รวมทั้งมีการสร้างบรรยากาศขององค์กรเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ มีความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งทางด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของสถานศึกษาที่จะนำมาสู่ประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียน เนื่องจากการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มีขีดสมรรถนะสูงและเกิดความยั่งยืน ผู้บริหารจำเป็นต้องนำนวัตกรรมมาสร้างขีดความสามารถของโรงเรียนเพื่อสร้างผลผลิตและแก้ไขปัญหา หรือเพื่อพัฒนาองค์กรในการบริหารจัดการที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญด้านการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ ชุติมาศ คำบุญเรือง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อันได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร และการสร้างองค์กรนวัตกรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม และสอดคล้องกับปรีชา บุญจิตร (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนเรศ ล้ำเลิศวัฒนา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน



เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r=0.917$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรคิดริเริ่มหรือคิดทำสิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลายรูปแบบ หาข้อมูลและองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ และ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ประกอบการตัดสินใจและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พบว่า ด้านผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง และชุมชนให้มากขึ้น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียน คุณครูและผู้ปกครอง ในการร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้ชุมชนตระหนักว่ากระบวนการจัดการศึกษา เป็นหน้าที่ของคนทุกคนในชุมชน การช่วยเหลือหรือการมีส่วนร่วมควรเกิดจากความศรัทธาและเต็มใจอย่างแท้จริง

1.3 จากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและพัฒนาศักยภาพสนับสนุนให้ครูผู้สอนให้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ทันต่อยุคของจัดการเรียนรู้ พัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษาที่จะทำให้ผู้เรียนกลายเป็นพลเมืองยุคดิจิทัลตอบโจทยยุคดิจิทัล

1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการบริหารความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาค่อนข้างต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการพัฒนาทางการสร้างวิสัยทัศน์ทางนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศในองค์กร บนพื้นฐานของการบริหารความเสี่ยงเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

2.3 ควรศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย สำเร็จลงได้เพราะได้รับความเมตตาจากครูผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ที่ได้ให้ความรู้ ชี้แนะแนวทางในการให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ดร.นริศรา เลือคคล้าย อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา และนางวิจิตรา จันใจัก ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโป่งน้ำตก ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือทำให้งานวิจัยมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณคณะหน่วยงานที่ผู้วิจัยได้เข้าไปติดต่อประสานงานเก็บข้อมูลงานวิจัยและบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา และครอบครัวที่สนับสนุนเป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำและช่วยเหลืออย่างจริงใจ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2563-2565)**. โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กริช เตชะธีรกุล. (2559). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). เชียงใหม่: ครองช่างพรินติ้ง.
- ชูลีมาศ คำบุญเรือง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- เทศบาลนครเชียงราย. (2564, สืบออนไลน์). **ข้อมูลสารสนเทศเทศบาลนครเชียงราย**. Retrieved from <https://www.chiangraicity.go.th/content/general>
- นเรศ ล้าเลิศวัฒนา. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 6(1), 207-222
- นิติกร ระดม. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตรัษฎา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้*, 7(2), 127-142.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น



- ปรีชา บุญจิตร. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วารสารคณะวิทยาการ จิตการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2 (4), 156-164.
- ปวีณา กั่นถิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ปรีชญา ตระกูลยี่ไถ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม



การศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย

A STUDY OF SCHOOL ADMINISTRATION TOWARDS EXCELLENCE UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE CHIANG RAI

รุ่งนภา ดอนเงิน^{1*} และ อาภาพรธน ประทุมไทย²

Rungnapha Donngoen^{1*} and Arpapun Prathumthai²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย 2) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 313 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ ตามสหวิทยาเขต เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีความเที่ยงตรง (Validity) เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.98 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการนำองค์กร รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ และน้อยที่สุด คือ ด้านผลลัพธ์ และด้านการปฏิบัติการ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, ความเป็นเลิศ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

¹ School of Education Graduate Student University of Phayao, Phayao 56000

² Advisor School of Education Graduate Student University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : nicenook3966@gmail.com



Abstract

This research aims to: 1) study the level of school administration towards excellence of schools under the Secondary Education Service Area Office Chiang Rai, and 2) compare the school administration towards excellence of schools under the Secondary Education Service Area Office Chiang Rai, classified by age and work experience. The sample group consisted of school administrators and teachers in the Secondary Education Service Area Office Chiang Rai, totaling 313 people. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's formula, and sampling was conducted using stratified random sampling based on school consortium. The research instrument used was a proportional scale questionnaire with 5 levels, with a validity coefficient of 1.00 and reliability coefficient of 0.98. Statistical analysis included percentage, mean, standard deviation, and one-way ANOVA.

Research revealed that 1) the overall state of school administration towards excellence under the Secondary Education Service Area Office Chiang Rai was at high level in all aspects. When considering each aspect, the highest level was in organizational leadership, followed by strategy, and the lowest was in results and operations. 2) The comparative results of school administration towards excellence under the Secondary Education Service Area Office Chiang Rai categorized by age and work experience showed significant statistical differences in perceptions of excellence administration among school administrators and teachers with different ages and work experiences at a significance level of 0.05.

Keywords : School administration, Excellent school

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ระบบการศึกษายังมีปัญหามากหลายประการ จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ได้บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของชาติ โดยดำเนินการบริหารจัดการการศึกษาทุกประเภทให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมาตรฐานการศึกษาตามหลักสูตร ซึ่งสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการดำเนินงานในระดับสถานศึกษามีผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยตรง การบริหารโรงเรียนในปัจจุบัน จึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการ แนวทางการบริหารจัดการให้มีความสำคัญกับการพัฒนาความเป็นเลิศของโรงเรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ใฝ่รู้และพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยจัดการศึกษามุ่งเน้นความเป็นเลิศทางการศึกษา เน้นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนทั้งในด้านความรู้ จริยธรรม และสมรรถนะในการแข่งขันระดับนานาชาติต่อไปในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกรมวิชาการ (2549) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้ได้



มาตรฐาน โดยอาศัยกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการนิเทศการศึกษา เพื่อนำไปสู่ผลผลิตคือ นักเรียนที่มีคุณภาพตามคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งทุกกระบวนการของการดำเนินงาน ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียนซึ่งจะพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ สอดคล้องกับ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2546) ที่มุ่งให้สถานศึกษานำแนวทางของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ไปประยุกต์ใช้ โดยเทียบเคียงให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง โดยต้องพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของประเทศให้ทันสมัย มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของสังคมและเป็นสากล และมีสมรรถนะในการแข่งขันสู่เวทีโลก

การบริหารสู่ความเป็นเลิศนั้นส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ทำให้มีผู้สนใจศึกษาเป็นจำนวนมาก และพบว่าสามารถศึกษาสภาพการบริหารสู่ความเป็นเลิศของตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ดังเช่น กมลธร กิมอารีย์ (2560) ได้ศึกษาสภาพการบริหารของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยอิงเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ทั้ง 7 หมวด อยู่ในระดับมาตรฐานตามเกณฑ์เมทริกซ์สมรรถนะ (Performance Matrix) นอกจากนี้แล้วยังสามารถเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของของสถานศึกษา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การทำงาน จากตัวอย่างงานวิจัยของกฤษณา ศรีบุญเพ็ง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เครือข่ายกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เครือข่ายกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2564 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และผลการประเมินคุณภาพภายนอกมีสถานศึกษาเข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ในปีงบประมาณ 2563 และการประเมินคุณภาพภายนอกภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ในปีงบประมาณ 2564-2565 จากผลการประเมินดังกล่าวทำให้พบจุดที่ควรพัฒนาดังนี้ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน จุดที่ควรพัฒนาที่พบมากที่สุด ได้แก่ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ร้อยละ 65.85 2) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ จุดที่ควรพัฒนาที่พบมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ร้อยละ 53.66 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จุดที่ควรพัฒนาที่พบมากที่สุด ได้แก่ ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ร้อยละ 53.68 จากจุดที่ควรพัฒนาส่งผลให้สถานศึกษาในภาพรวมไม่เป็นไปตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเชียงรายยังขาดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน และสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2565)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบาย การปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศต่อไป

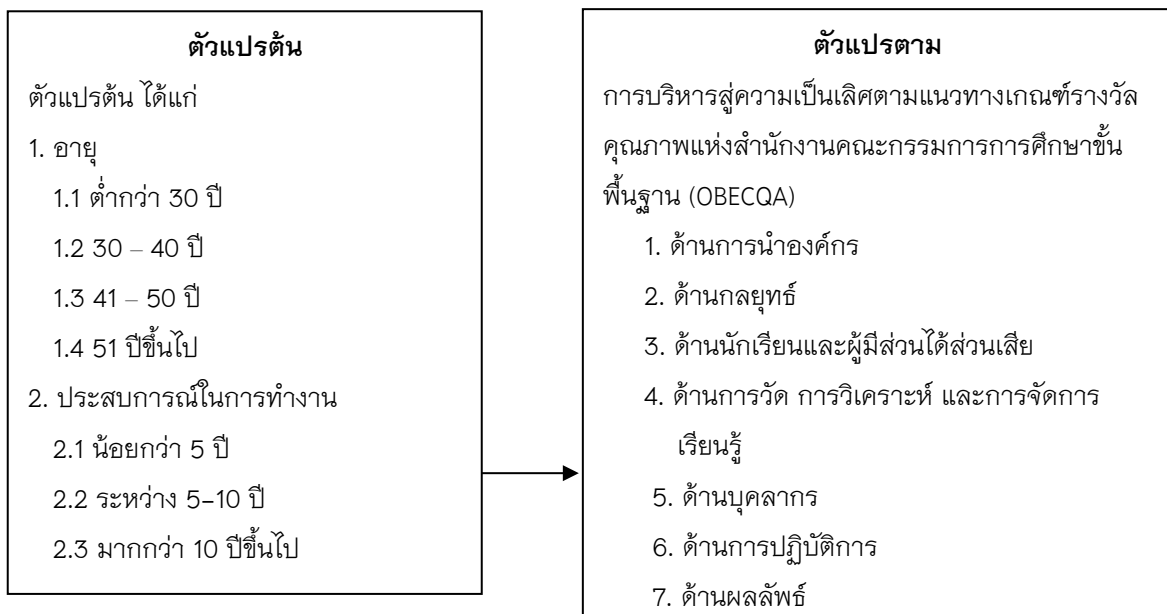
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมุติฐาน

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แตกต่างกัน

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 1,698 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน ทำการแบ่งแบบสัดส่วน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครู จำนวน 293 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดตามสหวิทยาเขต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อนำไปศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ใน 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการนำองค์กร
2. ด้านกลยุทธ์
3. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้
5. ด้านบุคลากร
6. ด้านการปฏิบัติการ
7. ด้านผลลัพธ์

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert Scales)

2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ตำราต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยให้มีความเป็นไปได้ และเกิดประโยชน์มากที่สุด

2.2 สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน และ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจน ความถูกต้องของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากนั้นนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อเกณฑ์ตัดสิน IOC มีค่า 0.50 ขึ้นไป มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และลงความคิดเห็นว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ ตรงตามวัตถุประสงค์ และนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาหาดัชนีความสอดคล้องทุกข้อคำถาม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

2.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา

2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.98

2.7 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยให้ผู้บริหารและครูตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา ในการเก็บข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรับทราบ

3. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 313 ฉบับ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งได้รับกลับคืนมา 313 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

4. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้คืนจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการตอบ

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย



4. วิเคราะห์สภาพการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบคำบรรยาย

5. เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม มี 7 ด้าน คือ 1) ด้านการนำองค์กร 2) ด้านกลยุทธ์ 3) ด้านนักเรียนและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านการปฏิบัติการ และ 7) ด้านผลลัพธ์ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม

ด้าน	สภาพการบริหารสถานศึกษาของ สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ระดับสภาพการบริหารสถานศึกษา			
		\bar{X}	(S.D.)	ระดับ	อันดับ
1	ด้านการนำองค์กร	4.30	0.66	มาก	1
2	ด้านกลยุทธ์	4.26	0.71	มาก	2
3	ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.19	0.69	มาก	3
4	ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้	4.14	0.70	มาก	4
5	ด้านบุคลากร	4.09	0.69	มาก	5
6	ด้านการปฏิบัติการ	4.07	0.72	มาก	6
7	ด้านผลลัพธ์	4.07	0.68	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.18	0.64	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการนำองค์กร ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.71) และน้อยที่สุด คือ ด้านผลลัพธ์ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.68) และด้านการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.72)

2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม จำแนกตามอายุ มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่า 30 ปี	54	3.55	0.67
31 – 40 ปี	92	4.11	0.66
41 – 50 ปี	83	4.38	0.52
51 ปีขึ้นไป	84	4.45	0.38
รวม	313	4.18	0.64

จากตาราง 2 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม จำแนกตามอายุพบว่า ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.38) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 41 – 50 ปี ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.52) ช่วงอายุ 31 – 40 ปี ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.66) และช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	31.70	3.00	10.57	33.62	0.00*
ภายในกลุ่ม	97.12	309.00	0.31		
รวม	128.82	312.00			

Test of Homogeneity of Variances

(Levene Statistic = 10.36, df1 = 3, df2 = 309, Sig. = 0.00)

Robust Tests of Equality of Means

(Welch Statistic = 30.40, df1 = 3, df2 = 151.68, Sig. = 0.00)

(Brown-Forsythe Statistic = 32.41, df1 = 3, df2 = 226.90, Sig. = 0.00)

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ F Test, Welch Test และ Brown-Forsythe Test พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการวิเคราะห์ภายหลัง (Post Hoc comparison) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ ผู้วิจัยทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Dunnett's T3 เนื่องจากความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน (Levene Statistic = 10.36, df1 = 3, df2 = 309, Sig. = 0.00) ได้ผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดดังตาราง 4



ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Dunnett's T3 จำแนกตามอายุ

อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
	$\bar{X} = 3.55$	$\bar{X} = 4.11$	$\bar{X} = 4.38$	$\bar{X} = 4.45$
ต่ำกว่า 30 ปี	$\bar{X} = 3.55$	-	-0.56*	-0.83*
31 – 40 ปี	$\bar{X} = 4.11$	-	-0.27*	-0.34*
41 – 50 ปี	$\bar{X} = 4.38$		-	-0.07
51 ปีขึ้นไป	$\bar{X} = 4.45$			-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีช่วงอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา แตกต่างจากช่วงอายุ 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากช่วงอายุ 41 – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีช่วงอายุ 41 – 50 ปี และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

อายุ	n	\bar{X}	S.D.
น้อยกว่า 5 ปี	62	3.65	0.77
ระหว่าง 5-10 ปี	87	4.09	0.62
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	164	4.42	0.44
รวม	313	4.18	0.64

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ ระหว่าง 5-10 ปี ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.62) และน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรyaiในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	27.16	2.00	13.58	41.41	0.00*
ภายในกลุ่ม	101.66	310.00	0.33		
รวม	128.82	312.00			

Test of Homogeneity of Variances

(Levene Statistic = 25.48, df1 = 2, df2 = 310, Sig. = 0.00)

Robust Tests of Equality of Means

(Welch Statistic = 32.06, df1 = 2, df2 = 123.24, Sig. = 0.00)

(Brown-Forsythe Statistic = 31.91, df1 = 2, df2 = 153.29, Sig. = 0.00)

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรyaiในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบ F Test, Welch Test และ Brown-Forsythe Test พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการวิเคราะห์ภายหลัง (Post Hoc comparison) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ ผู้วิจัยทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Dunnett's T3 เนื่องจากความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน (Levene Statistic = 25.48, df1 = 2, df2 = 310, Sig. = 0.00) ได้ผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Dunnett's T3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	$\bar{X} = 3.65$	$\bar{X} = 4.09$	$\bar{X} = 4.42$
น้อยกว่า 5 ปี	$\bar{X} = 3.65$	-0.44*	-0.77*
ระหว่าง 5-10 ปี	$\bar{X} = 4.09$	-	-0.33*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	$\bar{X} = 4.42$		-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา แตกต่างจากระหว่าง 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาและนำมาเสนออภิปราย ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน คือ 1) ด้านการนำองค์กร 2) ด้านกลยุทธ์ 3) ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านการปฏิบัติการ และ 7) ด้านผลลัพธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ โดยมีทิศทางการพัฒนาจากวิสัยทัศน์ขององค์กรคือ องค์กรแห่งความสุข ทันสมัย บริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่คุณภาพที่เป็นเลิศ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ในการขับเคลื่อนนโยบาย กลยุทธ์ พันธกิจ เป้าประสงค์ต่าง ๆ ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรต่าง ๆ นอกจากนี้แล้วยังมีการสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ในระดับ SCQA และระดับ OBECQA ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรราภรณ์ สามไชย (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ กมลศรี กิมอารีย์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย อ่างอิงเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยอิงเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ทั้ง 7 หมวด อยู่ในระดับมาตรฐานเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสำคัญของการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ คือ การยกระดับการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของตนเองให้มีประสิทธิภาพ และมุ่งสู่การปรับปรุงพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้มีมาตรฐานทัดเทียมระดับสากล สถานศึกษาจึงต้องกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย แนวทางการขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำของผู้บริหาร และได้รับการตอบสนอง การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรของโรงเรียน รวมทั้งนักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีคณะทำงานที่มีศักยภาพ มีความคล่องตัวในการดำเนินการตามที่วางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. จากผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ F Test, Welch Test และ Brown-Forsythe Test พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการวิเคราะห์ภายหลัง (Post Hoc comparison) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ โดยทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Dunnett's T3 เนื่องจากความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีช่วงอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา แตกต่างจากช่วงอายุ 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากช่วงอายุ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แตกต่างกันได้ กล่าวได้ว่า อายุ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรม การสื่อสาร การแสดงความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่มีอายุหรือวัยที่ต่างกัน เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนด หรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคล ทำให้ส่งผลต่อความคิดเห็นในการทำงาน จึงแตกต่างกันตามช่วงวัย ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูอายุ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากอยู่ในช่วงวัยใกล้เคียงกัน ทำให้ประสบการณ์ชีวิต มุมมอง ค่านิยม ทศนคติ ความคิดเห็นในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา ศรีบุญเพ็ง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เครือข่ายกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เครือข่ายกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบ F Test, Welch Test และ Brown-Forsythe Test พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการวิเคราะห์ภายหลัง (Post Hoc comparison) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ โดยทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Dunnett's T3 เนื่องจากความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ



สถานศึกษา แตกต่างจากระหว่าง 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แตกต่างกัน เนื่องจากความคิดเห็นเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล ตามระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงาน จะเห็นได้ว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จะมียอดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะคิด ความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ Oskamp (1977) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความคิดเห็น คือประสบการณ์โดยตรงของบุคคล ที่บุคคลได้ประสบกับเหตุการณ์ด้วยตัวเอง หรือได้พบเห็นจะทำให้บุคคลมีความพึงใจ และเกิดความคิดต่อประสบการณ์เหล่านั้นต่างกัน ส่งผลให้ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการบริหารงานและเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามแนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) โดยนำไปปรับประยุกต์ใช้ โดยเทียบเคียงให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลลัพธ์ และด้านการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สถานศึกษาควรปรับปรุงด้านผลลัพธ์และด้านปฏิบัติการของตนเองให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ อาจจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศจากสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นต้นแบบระดับประเทศ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อมีสภาพบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.อาภาพรธน ประทุมไทย ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอำ อำเภอรอนบดฝ้ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต ดร.นริศรา เสือคล้าย ตำแหน่ง อาจารย์ผู้สอน มหาวิทยาลัยพะเยา นางสาวกัณชลิฎา จันทร์อก ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านแม่คำ จังหวัดเชียงราย ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำแก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี



ขอขอบคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา สมาชิกในครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน ตลอดจนคิดปมคนโปรด คุณแม่ศษยอน และวง EXO ผู้ที่เป็นดั่งกำลังใจ

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระโยชน์อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แต่บิดา มารดา ครอบครัว ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กมลธร กิมอารีย์. (2560). สภาพการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย อิงเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, ฉบับที่ 12 ปีที่ 4, หน้า 63-74.
- กรมวิชาการ. (2549). แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กฤษณา ศรีบุญเพ็ง. (2565). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เครือข่ายกรุงเทพมหานคร. Journal of Roi Kaensarn Academi, ฉบับที่ 7 ปีที่ 9, หน้า 1-14.
- จิตรภรณ์ สามไชย. (2561). แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. นครสวรรค์
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2546). รางวัลคุณภาพแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย. (2565). รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2564 สพม.เชียงราย. <https://drive.google.com/file/d/194BjATv9o59YBBB6O-dN-STyobzafsRV/view>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย. (2565). แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. <https://drive.google.com/file/d/1iO2ZRvoFynwohVT9eNqb2gOPXuQYAVDi/view>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560-2579. https://www.stou.ac.th/Offices/Oaa/OaaOldPage/Professional/Train_Professional/oaalInfo/oa/Dept/Dept04/webcur63/Rule_MUA/Plan_Inter2560-2579.pdf.
- Oskamp, S. (1977). *Attitude and Opinion*. New Jersey: Prentice Hall.



การศึกษาความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพ
ภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
A Study of Internal Quality Assurance Readiness for External Quality Assurance
of Schools under the Chiangrai Primary Education Service Area Office 2

วัศพล ชุตินทราศรี^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Watsapon Chutintarasree^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ3) เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและวิธีเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ และผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 โดยวิเคราะห์ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ และแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1) ความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพภายใน ได้แก่ วางแผนและดำเนินการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น ใช้หลักบริหารแบบมีส่วนร่วมและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความรู้จากสื่อที่หลากหลายมากขึ้น

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพภายใน, การประเมินคุณภาพภายนอก

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: chutintarasree@gmail.com



Abstract

This research aimed (1) to study the level of readiness for Internal Quality Assurance for External Quality Assurance of Educational Institutions (2) to compare the readiness for Internal Quality Assurance, according to variables of the school sizes and (3) To explore ways to prepare for internal quality assurance for External Quality Assurance of Educational Institutions under the Chiangrai Primary Education Service Area Office 2. The sample was totaling 306 people. They was selected by the table proposed by Stratified random sampling. There were 5 people provided information through interviews. It has the confidence of 0.98. The instrument for collecting data was a five– point– rating– scale questionnaire. Analysis data by applying the program which the data were statistically shown in percentage, mean, standard deviation. The F– test with the Sheffe’s Method have been employed and interview from using content analysis. The research results were found as follows;

1) The readiness for Internal Quality Assurance for External Quality Assurance of Educational Institutions was at a high level 2) The comparative results of the readiness for Internal Quality Assurance of the schools according to variables of school sizes had overall difference which had the statistically significant difference at the level of .05 and 3) The Guidelines for preparing internal quality assurance to be ready for external evaluation of educational institutions is to plan the development of the quality of students to have the ability to create innovations and use the principles of participatory management to use technology to benefit teaching and learning Finally, educational institutions should encourage teachers to pursue higher level.

Keywords: Internal Quality Assurance, External Quality Assurance

บทนำ

การประกันคุณภาพการศึกษานั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอกและได้กำหนดระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและให้ต้นสังกัดรวมถึงสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

จากประกาศกฎกระทรวงว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 กล่าวถึง “การประกันคุณภาพการศึกษา” ว่าเป็นการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพ ให้มีการวัดประเมินผลเพื่อการกำกับ ติดตามและตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีหลักการดำเนินการในการควบคุม ตรวจสอบโครงสร้างการดำเนินการด้านคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ จึงให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งรับทราบและเข้าใจถึงแนวทางการดำเนินการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเพื่อการรองรับการประเมินคุณภาพจากภายนอก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)



จากความสำคัญดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้กำหนดพันธกิจ ส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดมีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพ การศึกษา พ.ศ. 2561 เพื่อให้ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้พัฒนาและเป็นกลไกในการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและสามารถ สร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีจำนวนทั้งหมด 141 แห่ง จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยใช้จำนวนนักเรียนในสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดขนาดของสถานศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงกับการกำหนด อัตรากำลังของบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาแต่ละขนาดมีจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกัน รวมถึง งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจะแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา และในปีการศึกษาที่ผ่านมาแม้ว่าวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ สถานศึกษาในสังกัด มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีมาตรฐานตามที่มาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐานได้กำหนดไว้ และในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ใน ระดับดีเลิศ แต่ทั้งนี้มาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยผลการ ทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ มัธยมศึกษาปีที่ 3 ของเขตพื้นที่ การศึกษาในภาพรวมรายวิชายังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในระดับประเทศ รวมถึงผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน ด้าน ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียนยังไม่พบสถานศึกษาโดยอยู่ในระดับดีเลิศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2565)

จากผลสัมฤทธิ์ที่กล่าวมาข้างต้น เป็นภาพสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ยังมีข้อที่ควรพัฒนาและเตรียมความ พร้อมในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพร้อมการประกันคุณภาพภายใน เพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 เพื่อนำไปสู่การนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เป็นไปตามที่มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนด ไว้และพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

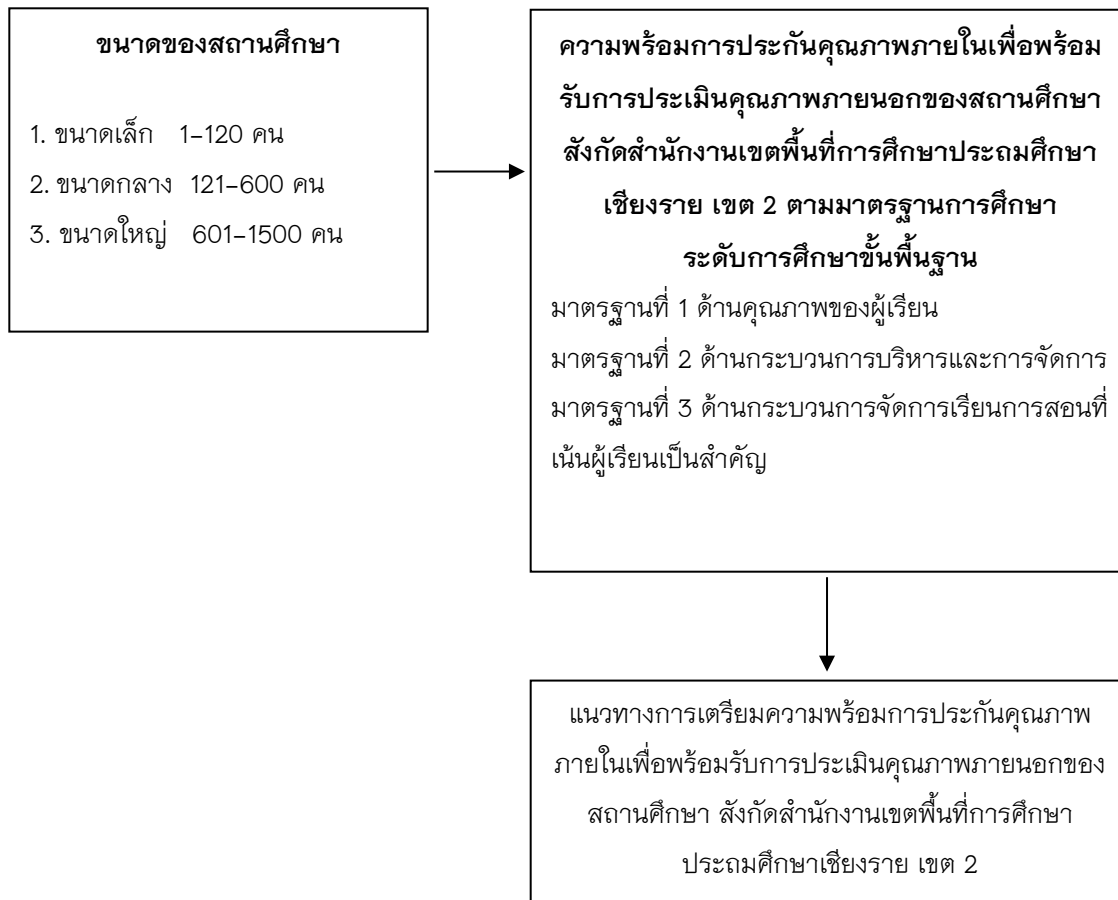
1. เพื่อศึกษาระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพ ภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

สมมติฐาน

บุคลากรในสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ มีความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมิน คุณภาพภายนอกแตกต่างกัน



กรอบแนวคิด



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ แบ่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,467 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวน 306 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา



เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดและวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist)
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายใน นำตัวแปรที่ศึกษา มาตั้งข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามนิยามศัพท์แล้วคัดเลือกนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและครอบคลุมของภาษาที่นำมาใช้ในข้อคำถามข้อความ ประโยคต่าง ๆ รวมถึงการจัดพิมพ์เพื่อความถูกต้องเรียบร้อยตามระเบียบของมหาวิทยาลัย ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและของอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อทำการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการคำนวณค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC: Item objective Congruence) ของคำถามแต่ละข้อตั้งแต่ 0.67–1.00 มาใช้เป็นข้อคำถาม

2. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยขอยื่นหนังสือแนะนำตัวถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 141 แห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 306 คน ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนและนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์หาค่าความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยใช้วัดรายด้านและรายข้อ ด้วยสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเทียบกับเกณฑ์ โดยแปลความหมายได้ ดังนี้



ระดับค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความพร้อมการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความพร้อมการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมาก
 ระดับค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความพร้อมการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความพร้อมการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับน้อย
 ระดับค่าเฉลี่ย 0.00–1.50 หมายถึง มีความพร้อมการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. เปรียบเทียบระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการแจกแจงแบบ F (F-test, Anova)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน กำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป
2. ศึกษานิเทศก์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป
3. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป
4. อาจารย์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกขึ้นไป
5. อาจารย์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาวัดและประเมินผล มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้



ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ และกำหนดวันนัดเพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและทำการบันทึกเสียงการสนทนาโดยทำการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ก่อนการสัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยนำผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มาสรุปความและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงค่าร้อยละ และความถี่ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
3.1) ผู้บริหารสถานศึกษา	28	9.20
3.2) ครู	262	85.60
3.3) บุคลากรทางการศึกษา	16	5.20
รวม	306	100.00
2. ขนาดสถานศึกษา		
4.1) สถานศึกษาขนาดเล็ก	77	25.20
4.2) สถานศึกษาขนาดกลาง	195	63.70
4.3) สถานศึกษาขนาดใหญ่	34	11.10
รวม	306	100.00

2. ระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายใน

การประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความพร้อม	อันดับ
1. ด้านคุณภาพของผู้เรียน	4.27	0.53	มาก	3
2. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	4.43	0.57	มาก	1



ตาราง 2 (ต่อ)

การประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความพร้อม	อันดับ
3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.38	0.53	มาก	2
รวม	4.36	0.51	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.53) และ ด้านคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 3 เปรียบเทียบระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายใน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ขนาดเล็ก	77	4.14	0.50	19.237*	0.00
ขนาดกลาง	195	4.37	0.49		
ขนาดใหญ่	34	4.75	0.36		
รวม	306	4.36	0.51		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.50) สถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.49) และสถานศึกษาขนาดใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.36) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One way ANOVA) พบว่า มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า บุคลากรในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตาราง 4 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความพร้อมการประกันคุณภาพภายในจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความพร้อมการประกันคุณภาพภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	8.83	5.72	23.44*	0.00
	ภายในกลุ่ม	303	69.50	0.24		
	รวม	305	85.39			
2. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.89	4.41	13.05*	0.00
	ภายในกลุ่ม	303	91.64	0.23		
	รวม	305	99.53			
3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.92	3.96	15.25*	0.00
	ภายในกลุ่ม	303	78.69	0.26		
	รวม	305	86.61			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	8.83	4.41	19.24*	0.00
	ภายในกลุ่ม	303	69.50	0.23		
	รวม	305	78.33			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความพร้อมการประกันคุณภาพภายในแตกต่างกัน จึงนำไปทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ตามตารางที่ 5

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความพร้อมการประกันคุณภาพภายใน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	
	\bar{X}	4.14	4.37	4.75
ขนาดเล็ก	4.14	-	-.23*	-.61*
ขนาดกลาง	4.37		-	-.38*
ขนาดใหญ่	4.75			-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ความพร้อมการประกันคุณภาพภายในจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง กับ สถานศึกษาขนาดใหญ่



4. แนวทางการเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ผลการศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากด้านที่มีระดับความพร้อมเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของผู้เรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ตามลำดับ พบว่า

4.1 แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านคุณภาพของผู้เรียนเพื่อการพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมดังนี้ 1) สถานศึกษาควรกำหนดแผนการพัฒนาคุณภาพและกำกับติดตามคุณภาพของผู้เรียนด้านทักษะการสร้างนวัตกรรม โดยจะต้องมีการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 2) ควรพัฒนาให้ครูมีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านทักษะทางนวัตกรรมเพื่อที่จะสามารถนำไปจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และใช้เทคนิคในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เช่น การใช้เทคนิคการสอนแบบโครงงาน เทคนิคการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน การสอนโดยใช้กระบวนการ STEM ฯลฯ เพื่อส่งเสริมความเป็นนักนวัตกรรมให้กับผู้เรียนได้ 3) ควรใช้หลักการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ และสถานที่ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมต่าง ๆ ผ่านประสบการณ์ตรงจากแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมทางด้านเทคโนโลยีที่สืบเนื่องจากการบริหารจัดการของเครือข่ายสถานศึกษา

4.2 แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากครูที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน ดังนี้ 1) ควรมีการวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า สำรวจความต้องการในรายวิชาเอกที่ขาดเพื่อการเตรียมความพร้อมให้สถานศึกษามีครูที่มีความสามารถครบทุกรายวิชา 2) ควรมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายและสนองต่อความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามตัวชี้วัดของมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ 3) ควรส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความรู้ คุณวุฒิจากการอบรม (Upskill-Reskill) หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 4) สถานศึกษาที่อัตรากำลังไม่ครบทุกรายวิชาควรให้ครูใช้รูปแบบการสอนที่ควบคู่ไปกับการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาโดย DLTV หรือ การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เพื่อทดแทนในกรณีที่ครูไม่ครบชั้นและกรณีที่ครูยังไม่มีผู้เชี่ยวชาญในรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย

4.3 แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านกระบวนการบริหารและการจัดการเพื่อให้สถานศึกษามีการดำเนินการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่ดี ดังนี้ 1) ควรใช้หลักบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม การขับเคลื่อน วางแผน กำกับติดตาม และส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณในโครงการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการจัดหา ปรับปรุง ซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีเพื่อให้มีความพร้อมที่จะใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้นักเรียน 2) ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้และทักษะในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีความชำนาญและนำทรัพยากรทางเทคโนโลยีไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) ควรบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การใช้งาน Smart Office , Cloud Online ที่ลดการใช้กระดาษและอำนวยความสะดวกในการสำรองข้อมูลและทำงานเอกสารออนไลน์



สรุปและอภิปรายผล

1. การศึกษาระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน จากผลการศึกษาระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เหตุผลสำคัญที่ทำให้ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดที่ทำหน้าที่กำกับ ติดตาม และดูแลระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษากำหนดพันธกิจส่งเสริมให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 เพื่อให้ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้พัฒนาและเป็นกลไกในการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยดูแลให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันและนำสารสนเทศมาใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการดำเนินโครงการ กิจกรรมตามที่แผนปฏิบัติการประจำปีได้กำหนดไว้และดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยมีผู้รับผิดชอบชัดเจนและให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ตลอดจนนำผลการตรวจสอบไปเปรียบเทียบกับเป้าหมาย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริม สนับสนุน ในการปฏิบัติ กำกับ ติดตามการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้และให้การนิเทศช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องจึงทำให้ความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการประกันคุณภาพภายในเป็นงานที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินงานเป็นหลักเพื่อเป็นการรับรองว่าสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ทัดเทพ จงอมรรัตน์ (2562) ที่ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชวลิต พิศาลชัยกุล (2561) ที่ศึกษาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับ ภัควิภา ลูกเงาะ (2562) ที่ศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เพราะเนื่องจากสถานศึกษาต้องจัดให้มีการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในขึ้น ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา โดยที่ กำหนดให้ มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นภารกิจสำคัญหมวดหนึ่งที่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการ อีกทั้งต้องเป็นไปตามระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด



2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในการกำหนดขนาดของสถานศึกษานั้นใช้จำนวนนักเรียนในสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการกำหนด ซึ่งส่งผลโดยตรงกับการกำหนดอัตราค่าจ้างของบุคลากรในสถานศึกษาทำให้สถานศึกษาแต่ละขนาดมีจำนวนบุคลากรที่ต่างกัน รวมถึงงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจะแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษาและจำนวนของนักเรียน สอดคล้อง กับ มัธยมธิดาต์ ดอนดง (2564) ที่ศึกษาการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันและอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ กมลทิพย์ ไชยวุฒิ (2561) ที่ศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สอดคล้องกับ พรพิศ ละม้าย (2560) ที่ศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผลเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากขนาดสถานศึกษาเป็นตัวแปรที่เป็นผลมาจากจำนวนนักเรียน จำนวนบุคลากรและงบประมาณที่เป็นปัจจัยสำคัญและส่งผลกระทบต่อความพร้อมการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ดังนั้นความพร้อมการประกันคุณภาพภายในโดยรวมจึงต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา

3. ผลการศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3.1 แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านคุณภาพของผู้เรียนเพื่อการพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีดังนี้

3.1.1 ควรกำหนดแผนการพัฒนาคุณภาพและกำกับติดตามคุณภาพของผู้เรียนด้านทักษะการสร้างนวัตกรรม โดยจะต้องมีการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

3.1.2 ควรพัฒนาให้ครูมีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านทักษะทางนวัตกรรมเพื่อที่จะสามารถนำไปจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และใช้เทคนิคในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การใช้เทคนิคการสอนแบบโครงงาน เทคนิคการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน การสอนโดยใช้กระบวนการ STEM ฯลฯ เพื่อส่งเสริมความเป็นนักนวัตกรรมให้กับผู้เรียนได้

3.1.3 ควรใช้หลักการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ และสถานที่ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมต่าง ๆ ผ่านประสบการณ์ตรงจากแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมทางด้านเทคโนโลยีที่สืบเนื่องจากการบริหารจัดการของเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากครูที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน ดังนี้



3.2.1 ควรมีการวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า สํารวจความต้องการในรายวิชาเอกที่ขาดเพื่อการเตรียมความพร้อมให้สถานศึกษามีครูที่มีความสามารถครบทุกรายวิชา

3.2.2 ควรมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายและสนองต่อความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามตัวชี้วัดของมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

3.2.3 ควรส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความรู้ คุณวุฒิจากการอบรม (Upskill-Reskill) หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3.2.4 สถานศึกษาที่อัตรากำลังไม่ครบทุกรายวิชาควรให้ครูใช้รูปแบบการสอนที่ควบคู่ไปกับการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาโดย DLTV หรือ การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เพื่อทดแทนในกรณีที่ครูไม่ครบชั้นและกรณีที่ยังไม่มีความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย

3.3 แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านกระบวนการบริหารและการจัดการเพื่อให้สถานศึกษามีการดำเนินการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่ดี ดังนี้

3.3.1 ควรใช้หลักบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม การขับเคลื่อน วางแผน กำกับติดตาม และส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณในโครงการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการจัดหา ปรับปรุง ซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีเพื่อให้มีความพร้อมที่จะใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน

3.3.2 ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้และทักษะในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีความชำนาญและนำทรัพยากรทางเทคโนโลยีไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.3.3 ควรบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การใช้งาน Smart Office, Cloud Online ที่ลดการใช้กระดาษและอำนวยความสะดวกในการสำรองข้อมูลและทำงานเอกสารออนไลน์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านคุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรพัฒนาความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียน โดยส่งเสริมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยฝึกการใช้ความคิดสร้างสรรค์และกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน

2. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรมีการวางแผนการดำเนินการที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการและช่วยสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม มีผู้รับผิดชอบ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมสนองต่อความต้องการของครูและนักเรียนได้

3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยเหลือกรณีที่ครูขาดความเชี่ยวชาญในรายวิชาได้รับมอบหมายที่ไม่ตรงกับวิชาเอกและความถนัด



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพและปัญหาของการดำเนินการประกันคุณภาพในสถานศึกษาที่มีผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอก
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ให้คำแนะนำ ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจนให้กำลังใจและแรงบันดาลใจ จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ขอขอบคุณผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ผู้มีพระคุณ ประกอบด้วย บิดา มารดา เป็นปฐมบูชา ครู อาจารย์ ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยได้ทำงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ไชยวุฒิ. (2561). การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- ชวลิต พิศาลชัยกุล. (2561). การบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ทัตเทพ จงอมรรัดน์. (2562). สภาพและปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.



- พรพิศ ละม้าย. (2560). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา **ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2.** สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนอร์เทิร์นกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ภัควิภา ลูกเงาะ. (2562). **สภาพและแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- มัธมธิดาต์ ดอนดง. (2564). **การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566.** สืบค้นจาก www.cri2.go.th/announce/5439
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determination sample size for research activities. **Education and Psychology Measurement**, 30 (3), 607–610.



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

Academic Leadership of School Administrators Affecting Student Quality of
The Secondary Educational Service Area Office Lampang and Lamphun

วิทยา ตะหนักกลาง^{1*} และ นริศรา เสือคล้าย²

Wittaya Tanunklang^{1*} and Narissara Suaklay²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 2) ศึกษาคุณภาพของผู้เรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับคุณภาพของผู้เรียน และ 4) สร้างสมการพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง รวมทั้งสิ้นจำนวน 321 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.953 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพของผู้เรียนในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ได้ร้อยละ 60.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.091 + 0.345(X_5) + 0.200(X_4) + 0.188(X_1)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.461(Z_{X_5}) + 0.229(Z_{X_4}) + 0.212(Z_{X_1})$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, คุณภาพของผู้เรียน

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาจังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: 65170212@up.ac.th



Abstract

This research aimed to: 1) study the academic leadership of school administrators, 2) study the student quality 3) study the correlation between the academic leadership of administrators and the student quality, and 4) develop a forecast equation for predicting the student quality of the Secondary Educational Service Area Office Lampang and Lamphun. The sample for this research comprised 321 teachers in schools affiliated with the Secondary Education Service Area Office Lampang and Lamphun for the academic year 2023, which were selected by simple random sampling. The instrument was a 5-level rating scale questionnaire with the reliability was 0.953. These statistical methods employed for data analysis included frequency, percentages, mean standard deviations, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings indicated as follows: 1) the academic leadership of school administrators demonstrated high level for overall performance, 2) the student quality demonstrated high level for overall performance, 3) the academic leadership of school administrators was positively correlated with a relatively high level to the student quality, and 4) the academic leadership of school administrators affecting to the student quality the Secondary Educational Service Area Office Lampang and Lamphun, which could forecasted by 60.50 percent with the statistical significance level at .01, as the forecast equation in raw score: $\hat{Y} = 1.091 + 0.345(X_5) + 0.200(X_4) + 0.188(X_1)$ and the forecast equation in standard score: $\hat{Z} = 0.461(Z_{x5}) + 0.229(Z_{x4}) + 0.212(Z_{x1})$.

Keywords: Academic Leadership, School Administrators, Student Quality

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนและการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต เป็นเป้าหมายที่สำคัญที่จะนำไปสู่การวางรากฐานของการขับเคลื่อนด้านการศึกษาในประเทศ โดยประเทศไทยได้ใช้แนวทางการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนและการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคตนี้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ที่ได้ให้ความสำคัญกับศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เนื่องจาก “ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ” ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน โดยเน้นปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ให้เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเชิงสมรรถนะรายบุคคล ตามความสนใจและความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ พุทธศักราช 2542 “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม เพื่อถ่ายทอดความรู้จากการฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม ความคิดสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าทางวิชาการ สร้างความรู้ โดยเกิดจากการจัดสภาพสิ่งแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)



ดังนั้นภาวะผู้นำทางวิชาการจึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน แก่ไขการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารในการโน้มน้าวใจหรือชักนำบุคคลในโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ กำกับติดตามให้บุคคลทำงานเป็นระบบ เน้นแนวประสานงานให้ความสะดวก สร้างความเชื่อมั่น ความนับถือ ขวัญกำลังใจ และความอบอุ่นในการร่วมงาน ดูแลให้ความช่วยเหลือ ให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (เพ็ญญา พลับฉิม, 2559) สอดคล้องกับ ปรียาภรณ์ เรื่องเจริญ (2560) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ใช้โอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับ 3 งานบริหารสถานศึกษาเป็นหลัก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลง การศึกษาจึงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ โดยยึดสมรรถนะสำคัญด้านต่าง ๆ มีคุณธรรมจริยธรรม ที่รวมถึงค่านิยมต่าง ๆ ดังนั้นเงื่อนไขที่สำคัญที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่เน้นประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างชัดเจน โดยเชื่อมโยงผู้เรียนกับบริบทที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะกระบวนการคิด ทำให้สามารถวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ที่ต้องแก้ไขหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นและแสวงหาความรู้เพื่อนำไปลงมือปฏิบัติจนเกิดผลดีต่อตนเองชุมชนและสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ซึ่งการบริหารงานวิชาการนั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการต่าง ๆ ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนและก่อให้เกิดสมรรถนะสำคัญที่สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข เพราะสถานศึกษาจะมีมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาโดยพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการและจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของบุคคลที่เป็นผลผลิตจากการจัดการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา

จากรายงานผลการดำเนินงานของผู้รับผิดชอบโครงการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนพบว่าประเด็นปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนพบว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านมามีการดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ เช่น การนิเทศและกำกับติดตาม การพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ทำให้เด็กนักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ไม่ต่อเนื่องและเรียนรู้ไม่เท่ากัน เด็กนักเรียนที่จำเป็นต้องออกจากระบบการศึกษา เนื่องจากภาวะทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นปัญหาที่สามารถดำเนินการแก้ไขได้ในระดับหนึ่ง การช่วยเหลือในระยะยาวเป็นไปค่อนข้างยาก ส่งผลให้คุณภาพของผู้เรียนนั้นไม่สัมฤทธิ์ผล ผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานโดยอาศัยเทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมต่าง ๆ เข้ามาช่วย เช่น ปรับรูปแบบการอบรมและการนิเทศเป็นรูปแบบผสมผสานทั้ง Online และ Onsite คัดกรองเด็กที่มีภาวะการเรียนรู้ที่ถดถอย (Learning Loss) และจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเด็ก ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยอาศัยการประสานความร่วมมือกับภาคี เครือข่ายอย่างจริงจัง และขยายความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายที่ครอบคลุมมากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน, 2565)

เมื่อพิจารณาที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษา โดยเฉพาะการยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผล



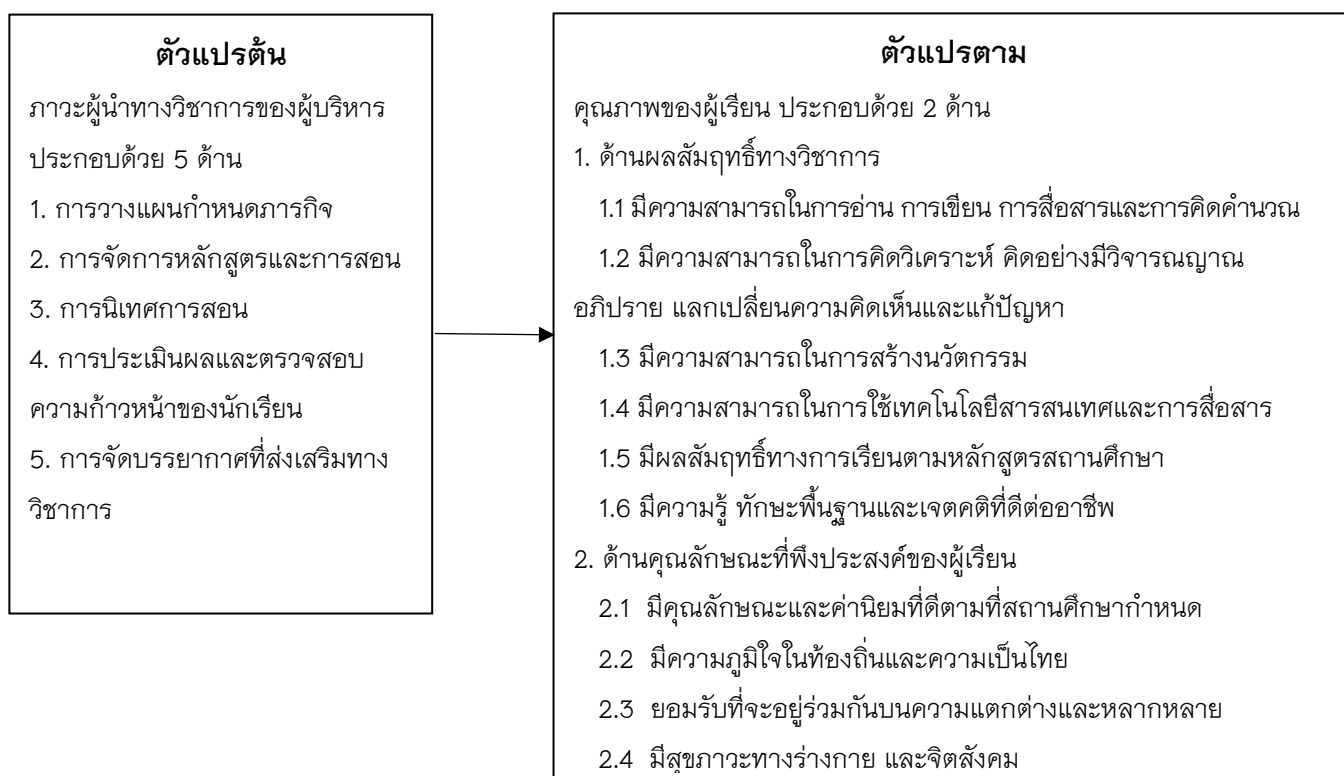
ต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น และเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพและสัมฤทธิ์ผล

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
2. เพื่อศึกษาคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยตัวแปรต้นได้มาจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัวแปรตามได้มาจากมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ด้านคุณภาพของผู้เรียน โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนได้

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 1,617 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โยมาเน่ (สุทธนู ศรีไสย์, 2551) ทำการกำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 321 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2555) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (รัตนะ บัวสนธ์, 2554) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.953 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 321 คน



2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านช่องทางอีเมลของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ธุรการโรงเรียนขอความร่วมมือจากครูในการตอบแบบสอบถาม กำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นเวลา 4 สัปดาห์ โดยมีการตอบกลับมามีจำนวนทั้งสิ้น 321 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นทำการตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยภาพรวม (X_{tot})

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารในสถานศึกษา	n = 321		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ (X_1)	4.49	0.48	มาก	1
2. ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน (X_2)	4.40	0.46	มาก	4
3. ด้านการนิเทศการสอน (X_3)	4.32	0.56	มาก	5
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (X_4)	4.45	0.49	มาก	3
5. ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ (X_5)	4.47	0.57	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.43	0.44	มาก	

ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เมื่อพิจารณาจากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของ



ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.57) ส่วนด้านการนิเทศการ สอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.56)

2. ผลการศึกษาคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพของผู้เรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยภาพรวม (Y_{tot})

คุณภาพของผู้เรียน	n = 321		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (Y_1)	4.32	0.47	มาก	2
2. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (Y_2)	4.42	0.44	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.37	0.42	มาก	

ผลการศึกษาคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เมื่อพิจารณาจากตาราง 2 พบว่าคุณภาพของผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพของผู้เรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.47)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_{tot}
X_1	1	0.760**	0.629**	0.716**	0.457**	0.586**
X_2		1	0.816**	0.749**	0.641**	0.662**
X_3			1	0.750**	0.743**	0.649**
X_4				1	0.648**	0.679**
X_5					1	0.706**
Y_{tot}						1

หมายเหตุ: **P < .01

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เมื่อพิจารณาจากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพของผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.586–0.706



เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแต่ละด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ($r = 0.706$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (X_4) ($r = 0.679$) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน (X_2) ($r = 0.662$) และด้านการนิเทศการสอน (X_3) ($r = 0.649$) ตามลำดับ ส่วนด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด (X_1) ($r = 0.586$)

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ตาราง 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์พหุคูณ และอำนาจการพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
1	0.706	0.498	0.497	316.808**	.000
2	0.766	0.586	0.584	67.521**	.000
3	0.778	0.605	0.601	14.946**	.000

หมายเหตุ: **P < .01

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยการนำตัวแปรอิสระเข้าทีละตัว แล้วเลือกโมเดลสุดท้ายที่ทำนายได้มากที่สุด จากตาราง 4 พบว่า โมเดลที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 ด้าน คือ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ (X_5) ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ (X_1) และด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (X_4) มีความสัมพันธ์พหุคูณกับคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดเท่ากับ 0.778 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ 0.605 หมายความว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนได้ร้อยละ 60.50

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ (X_5)	0.579	1.726
ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ (X_1)	0.487	2.055
ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (X_4)	0.356	2.807

จากนั้นทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากมีค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า .10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 ด้าน คือ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ (X_5) ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ (X_1) และด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (X_4) ไม่มีปัญหาเรื่องภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) และทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้



ตาราง 6 ค่าสถิติตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	SE _B	t	P
ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ (X_5)	0.345	0.461	0.035	9.935**	<.000
ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ (X_1)	0.188	0.212	0.045	4.184**	<.000
ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (X_4)	0.200	0.229	0.052	3.866**	<.000
ค่าคงที่	1.091		0.156	6.994	0.000
R = 0.778		R ² = 0.605		F = 161.697**	S.E _{est} = 0.271

หมายเหตุ: **P < .01

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์ (คุณภาพของผู้เรียน) และตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา) ทั้ง 3 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง สามารถนำไปสร้างเป็นสมการในการพยากรณ์ต่อไปได้

เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 6 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำทางวิชาการ) ทั้ง 3 ตัวแปร กับตัวแปรเกณฑ์ (คุณภาพของผู้เรียน) มีค่าเท่ากับ 0.778 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R²) มีค่าเท่ากับ 0.605 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ได้ร้อยละ 60.50 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.271 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และรูปแบบมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.091 + 0.345(X_5) + 0.200(X_4) + 0.188(X_1)$$

$$\hat{Z} = 0.461(Z_{x5}) + 0.229(Z_{x4}) + 0.212(Z_{x1})$$

เมื่อเรียงลำดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ (X_5) ($\beta = 0.461$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (X_4) ($\beta = 0.229$) ส่วนด้านที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ (X_1) ($\beta = 0.212$)

สรุปและอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนกำหนดภารกิจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการวิเคราะห์สภาพงานวิชาการของสถานศึกษา มีการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาจากขอบเขตของงานวิชาการที่รับผิดชอบ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่สอดคล้องกับงานวิชาการของสถานศึกษา มีการกำหนดดัชนีชี้วัดคุณภาพผลการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด มีเป้าหมายและจุดเน้นในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และมีเป้าหมายและจุดเน้นที่การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของเกตุสุตา กิ่ง



การจร (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้วางนโยบาย โดยได้กำหนดเป้าหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยได้ออกแบบและกำหนดหลักสูตรการพัฒนาก่อนแต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการปรับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้ทำการศึกษาและระดมความคิดเห็นจากนักวิชาการ มีผลการวิจัยเป็นฐานในการดำเนินการ รวมถึงได้มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ มีภาวะผู้นำในการบริหารวิชาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564) ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้เรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา มีความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่า และกล้าแสดงออกในความเป็นไทยได้อย่างเหมาะสม มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีไทย รวมทั้งภูมิปัญญาไทย ยอมรับและสามารถอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านเพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา ภาษาวัฒนธรรม ประเพณี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน สังคม และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีวิธีการดูแลความสะอาดร่างกายของตนเอง และรักษาสุขภาพจิต อารมณ์ของตนเองให้ดีอยู่เสมอ และไม่เพิกเฉยต่อการกระทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และอยู่ร่วมกันด้วยดีในครอบครัว ชุมชน และสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรินทร์รัตน์ เสือจอย (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรินทร์ ขุนศรี (2559) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุสมผล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำทาง



วิชาการของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ ล้วนแต่เป็นความสามารถหรือสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารจัดการงานวิชาการของสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ แวงดา, ชาญวิทย์ หาญรินทร์ และไพฑูรย์ พวงยอด (2566) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาโททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนยุคชีวิตวิถีใหม่ในเชิงบวก ($r_{xy} = 0.88$)

4. สมการพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียน มีจำนวนทั้งสิ้น 3 ด้าน คือ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ ตามลำดับ โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนได้ร้อยละ 60.50 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ครูสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย มีการวิเคราะห์สภาพงานวิชาการ กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และดัชนีชี้วัดคุณภาพผลการจัดการเรียนการสอน ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด อย่างมีเป้าหมายและจุดเน้นเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน การที่ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ยังเปรียบเสมือนตัวบ่งชี้คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนอย่างแท้จริง และแสดงให้เห็นว่าบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลและมีอิทธิพลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นที่ยืนยันได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยพร บุญใบ, เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ และฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2564) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาโททางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการพัฒนาาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยมีอำนาจการพยากรณ์ที่ร้อยละ 89.10 โดยประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 3 มาตรฐาน ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน แสดงให้เห็นว่า ควรมีการพัฒนาภาวะ



ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาที่สูงขึ้น

2. จากผลการสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์คุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ 3 ด้าน เมื่อเรียงลำดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ ตามลำดับ ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 3 ด้าน ให้เกิดแก่ผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สังกัด โดยเน้นด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคตเป็นสำคัญ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาในสังกัดต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในมาตรฐานอื่นที่นอกเหนือจากมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ได้แก่ มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.นริศรา เสือคล้าย ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองฉบับนี้สำเร็จโดยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา และนายนิรันดร ปาละมา ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าตอลบ้านธิพิทยา ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์ รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กร ที่ได้ให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และยิ่งช่วยชี้แนะให้เห็นถึงความครอบคลุมรอบด้านในการจัดทำ เพื่อกระตุ้นให้ผู้จัดทำได้มองภาพรวมได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาลงมาเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา



มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนทำให้ การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กรองกาญจน์ อรุณเมฆ. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กิตติศักดิ์ แวงดา, ชาญวิทย์ หาญรินทร์ และ ไพฑูรย์ พวงยอด. (2566). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคชีวิตวิถีใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2**. **วารสารรัชตภาคย์**, ปีที่ 17 ฉบับที่ 52, หน้า 160-175. สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/261749/178365>
- เกตุสุดา กิ่งการจร. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต4 สระบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- ปิยพร บุญใบ, เพลินพิศ ธรรมรัตน์ และฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร**, ปีที่ 9 ฉบับที่ 94, หน้า 93-103 สืบค้นจาก <https://jeal.snru.ac.th/ArticleViewFile?ArticleID=891&FileArticle=891-ArticleTextFile-20210227162311.pdf>
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- เพ็ญนภา พลับฉิม. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ไพรินทร์ ขุนศรี. (2559). **แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2554). **การประเมินผลโครงการวิจัยเชิงประเมิน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทคอมพิวเตอร์พรินทร์จำกัด.
- วิรัตน์รัตน์ เสือจอย. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของ**



โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

สุทนต์ ศรีไสย์. (2551). **สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2555). **เทคนิคทางสถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน. (2566). **รายงานประจำปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน**. สืบค้นจาก <http://www.sesalpglpn.go.th>/นโยบายและแผน/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **แนวปฏิบัติการดำเนินงานประกันคุณภาพ การศึกษา
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561**. สืบค้นจาก <http://nptedu.go.th/nites/assure61/pragad261.pdf>



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของ
โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย

Strategic Leadership of School Administrators Affecting Administration
Quality of School Under Chiang Rai Municipality, Chiang Rai Province

วีณา คำมงคล^{1*} และ นริศรา เสือคล้าย²

Weena Kommongkon^{1*} and Narissara Suaklay²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษา
ระดับคุณภาพการบริหารของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับคุณภาพการบริหารของโรงเรียน และ 4) สร้างสมการพยากรณ์คุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล
นครเชียงราย จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวน 212 คน
กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็น
แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.942 สถิติ
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์
ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร
เชียงราย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) คุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร
เชียงราย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
และ 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารของโรงเรียนได้ร้อยละ
81.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 0.278 + 0.289(X_4) +$
 $0.248(X_3) + 0.243(X_2) + 0.160(X_1)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.355(Z_{x4}) + 0.265(Z_{x3})$
 $+ 0.246(Z_{x2}) + 0.163(Z_{x1})$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, คุณภาพการบริหาร

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : tanweena82000@gmail.com



Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of strategic leadership of school administrators, 2) study the level of administration quality of school, 3) study the correlation between the strategic leadership of school administrators and the administration quality of school, and 4) create the forecasting equation for the administration quality of school under Chiang Rai Municipality, Chiang Rai Province. The sample of this research were 212 teachers from schools under Chiang Rai Municipality, which were selected by simple random sampling. The instrument was a 5 –level rating scale questionnaire with the reliability was 0.942. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research results were found as follows: 1) the level of strategic leadership of school administrators, overall, was at the highest level, 2) the level of administration quality of school, overall, was at the highest level, 3) the strategic leadership of school administrators was positively correlated with a relatively high level to the administration quality of school, and 4) the strategic leadership of school administrators affecting to the administration quality of school under Chiang Rai Municipality, which cloud forecasted by 81.50 percent with the statistical significance level at .01, as the forecast equation in the raw score: $\hat{Y} = 0.278 + 0.289(X_4) + 0.248(X_3) + 0.243(X_2) + 0.160(X_1)$ and the forecast equation in the standard score: $\hat{Z} = 0.355(Z_{x4}) + 0.265(Z_{x3}) + 0.246(Z_{x2}) + 0.163(Z_{x1})$

Keywords: Strategic Leadership, School Administrators, Administration Quality of School

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในภาพรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากผลของการยกระดับสุขภาวะ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และระดับรายได้ที่เพิ่มขึ้น ตามดัชนีการพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติสะท้อนว่าคนไทยทุกช่วงวัยมีความรู้ความสามารถโดยรวมเพิ่มขึ้น แต่กลับพบว่ามีทักษะด้านการอ่านหรือการศึกษาหาความรู้ลดลง และมีจำนวนเยาวชนที่ไม่ได้เรียนและไม่ได้ทำงานเพิ่มสูงขึ้น ทำให้ศักยภาพของเยาวชนกลุ่มนี้ไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์และไม่ได้ได้รับการพัฒนา ซึ่งประเด็นด้านการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพเป็นความท้าทายที่สำคัญของไทยมาโดยตลอด อันเห็นได้จากรายงานขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ที่ทำการทดสอบความรู้ความเข้าใจของนักเรียนอายุ 15 ปีทั่วโลก ในด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน พบว่านักเรียนไทยร้อยละ 59.50 อยู่ในกลุ่มที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน และมีนักเรียนไทยเพียงร้อยละ 0.18 ที่ทำคะแนนได้ในระดับสูงกว่าค่ามาตรฐาน ทั้งยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างระบบการจัดการศึกษาและตลาดแรงงาน และยังไม่มียุทธศาสตร์ข้อมูลเกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคนของประเทศ เพื่อประกอบการวางแผนพัฒนากำลังแรงงาน ที่จะช่วยระบุถึงสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นของการทำงานในแต่ละอาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีภาคธุรกิจให้ความสำคัญมากกว่าคุณวุฒิทางการศึกษา จึงเป็นข้อจำกัดในการผลิตและยกระดับทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและทิศทางการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศสู่ฐานนวัตกรรม ที่มีแนวโน้มความต้องการทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น อาทิ ความรอบรู้ด้านดิจิทัล การจัดการข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ ได้ติดตั้ง รวมไปถึงทักษะที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ โดยเฉพาะทักษะทาง



พฤติกรรม อาทิ ทักษะมนุษย์ การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม หรือความคิดสร้างสรรค์ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี้, 2563)

สถานศึกษาจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการบริหารสถานศึกษา อันได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาไทย อาทิ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก (Global Trend) พลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก จากการก้าวผ่านศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และแรงขับเคลื่อนจากการรวมกลุ่มเศรษฐกิจของภูมิภาคต่าง ๆ ของโลกมากขึ้น และ 2) สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นประเด็นปัญหาภายในประเทศ (Local Issues) อาทิ การทดสอบจากโครงการประเมินผลนักเรียนระดับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment : PISA) ในปี ค.ศ.2015 พบว่าคะแนนที่ได้ต่ำกว่ามาตรฐานโลก ปัญหาของระบบการศึกษายเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน จากสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรเพื่อให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ได้แก่ ผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ ครู และเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษา และการทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวล้วนเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการ โดยคำนึงถึงกิจกรรมหลัก 3 รูปแบบ คือ 1) การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา (Setting Direction) 2) การพัฒนาบุคลากร (Developing People) และ 3) การทบทวนการออกแบบองค์การเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการการเปลี่ยนแปลง (Redesigning the Organization to Meet Changing Demand) (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560) สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดังกล่าวจะแสดงออกในลักษณะสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่มาทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของครูและสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคการจูงใจอย่างเหมาะสม โดยเลือกใช้วิธีจูงใจอย่างหลากหลาย และมีประสิทธิผลเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งแสดงออกถึงการตัดสินใจ และการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา กำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน เพื่อตอบสนองนโยบายของประเทศและทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (Pearce A. John and Richard B. Robinson, 2007)

ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย ในมาตรฐานด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ พบว่า สถานศึกษาในสังกัดส่วนใหญ่ยังขาดกระบวนการบริหารจัดการในการสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษาควรจัดทำเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจให้ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของชุมชน สอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาของชาตินโยบายรัฐและต้นสังกัดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ควรส่งเสริมด้านการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานและการเรียนรู้ของผู้เรียน (เทศบาลนครเชียงราย, 2567) นอกจากนี้สถานศึกษายังควรพัฒนาและเลือกใช้เครื่องมือในการประเมินโครงการและกิจกรรมที่สถานศึกษากำหนดได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ตั้งไว้ เพื่อนำผลไปพัฒนาให้ตรงกับปัญหาต่อไป ซึ่งถือเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2561) ซึ่งจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่กล่าวมาข้างต้น ชี้ให้เห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย อันเนื่องมาจากกลยุทธ์ในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละ



แห่ง ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ภายใต้งัดเป็นอย่างไร

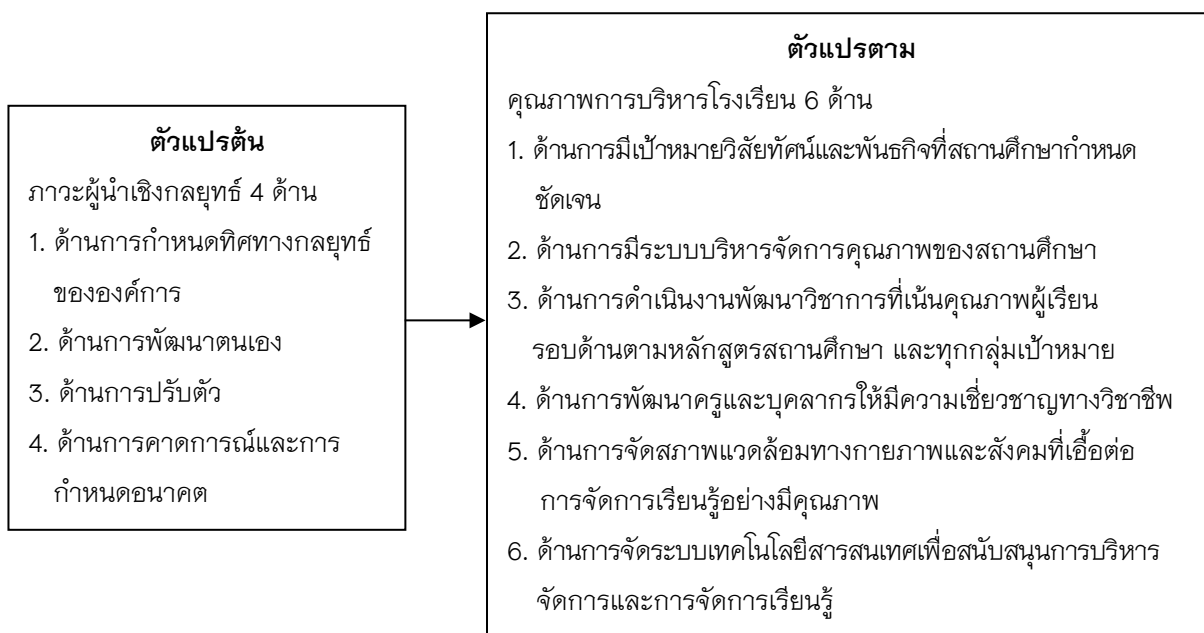
จากเหตุผลดังกล่าวจึงเกิดเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย เพื่อให้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์อันจะเป็นองค์ความรู้ในการนำไปวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหาร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และผู้เรียนอันเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา ประเทศชาติสืบไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย ตัวแปรต้นได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ตัวแปรตามได้จากมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมุติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงรายได้

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 451 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โย ยามาเน่ (สุทธนู ศรีไสย์, 2551) ทำการกำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 212 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนตามจำนวนประชากรของแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967) และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967)

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2555) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (รัตนะ บัวสนธิ์, 2554) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.942 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก



การเก็บรวบรวมข้อมูล

- ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอนดังนี้
1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวน 212 คน
 2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านช่องทางอีเมลของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรโรงเรียนขอความร่วมมือจากครูในการตอบแบบสอบถาม กำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นเวลา 4 สัปดาห์ โดยมีการตอบกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 212 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นทำการตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูล
 - 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน จากนั้นทำการแปลผลค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์การแปลผลของเบสท์ (ศรีอัมพร ปานพรหม, 2551) มีรายละเอียดดังนี้
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) จากนั้นทำการแปลความหมายตามเกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

0.81-1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.61-0.80	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
0.41-0.60	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.21-0.40	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
0.01-0.20	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
เท่ากับ 0	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย โดยการ



วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ร่วมกันทำนาย หรือพยากรณ์ หรืออธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ (สุทธิชนะบุญ, 2562) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวจะไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ที่ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.10 และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ที่ต้องมีค่าน้อยกว่า 10

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม (X_{tot})

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 212		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ขององค์การ (X_1)	4.64	0.27	มากที่สุด	1
2. ด้านการพัฒนาตนเอง (X_2)	4.61	0.26	มากที่สุด	3
3. ด้านการปรับตัว (X_3)	4.63	0.28	มากที่สุด	2
4. ด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคต (X_4)	4.61	0.32	มากที่สุด	4
เฉลี่ยรวม	4.62	0.24	มากที่สุด	

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณาจากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ขององค์การ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.27) รองลงมา คือ ด้านการปรับตัว ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.28) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.26) และด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคต ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.32) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม (Y)

คุณภาพการบริหาร	n = 212		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน (Y_1)	4.63	0.31	มากที่สุด	2
2. ด้านการมีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา (Y_2)	4.64	0.31	มากที่สุด	1
3. ด้านการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย (Y_3)	4.61	0.30	มากที่สุด	4



ตาราง 2 (ต่อ)

คุณภาพการบริหาร	n = 212		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ (Y_4)	4.61	0.31	มากที่สุด	5
5. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ (Y_5)	4.62	0.32	มากที่สุด	3
6. ด้านการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ (Y_6)	4.63	0.31	มากที่สุด	2
เฉลี่ยรวม	4.63	0.26	มากที่สุด	

ผลการศึกษาคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณาจากตาราง 2 พบว่า คุณภาพการบริหารของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพการบริหารของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.31) รองลงมา คือ ด้านการมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน และด้านการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.31) ตามลำดับ ส่วนด้านการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.32)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	X_1	X_2	X_3	X_4	Y
ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์การ (X_1)	1				
ด้านการพัฒนาตนเอง (X_2)	0.690**	1			
ด้านการปรับตัว (X_3)	0.623**	0.769**	1		
ด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคต (X_4)	0.643**	0.689**	0.663**	1	
คุณภาพการบริหารของโรงเรียน (Y)	0.727**	0.808**	0.792**	0.806**	1

หมายเหตุ: **P < .01

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงรายในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.727 – 0.808 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด



($r = 0.808$) รองลงมาคือ ด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคต (X_4) ($r = 0.806$) ด้านการปรับตัว (X_3) ($r = 0.792$) และด้านการกำหนดทิศทางการยุทธ์ขององค์กร (X_1) ($r = 0.727$) ตามลำดับ

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ตาราง 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์พหุคูณ และอำนาจการพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
1	0.808	0.653	0.651	395.270**	<.001
2	0.878	0.771	0.769	108.061**	<.001
3	0.896	0.802	0.799	32.547**	<.001
4	0.903	0.815	0.811	13.825**	<.001

หมายเหตุ: ** $P < .01$

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยการนำตัวแปรอิสระเข้าทีละตัว แล้วเลือกโมเดลสุดท้ายที่ทำนายได้มากที่สุด จากตาราง 4 พบว่า โมเดลที่ 4 ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้นสี่ด้าน คือ ด้านการกำหนดทิศทางการยุทธ์ขององค์กร (X_1) ด้านการพัฒนาตนเอง (X_2) ด้านการปรับตัว (X_3) และด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคต (X_4) มีความสัมพันธ์พหุคูณกับคุณภาพการบริหารของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดเท่ากับ 0.903 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ 0.815 หมายความว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริหารของโรงเรียนได้ร้อยละ 81.50

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
ด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคต (X_4)	0.445	2.250
ด้านการปรับตัว (X_3)	0.370	2.706
ด้านการพัฒนาตนเอง (X_2)	0.315	3.178
ด้านการกำหนดทิศทางการยุทธ์ขององค์กร (X_1)	0.464	2.155

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากมีค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า .10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคต (X_4) ด้านการปรับตัว (X_3) ด้านการพัฒนาตนเอง (X_2) และด้านการกำหนดทิศทางการยุทธ์ขององค์กร (X_1) ไม่มีปัญหาเรื่องภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) และทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้



ตาราง 6 ค่าสถิติตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์คุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร
เชียงราย จังหวัดเชียงราย

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	SE _B	t	P
ด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคต (X_4)	0.289	0.355	0.036	7.919**	<.001
ด้านการปรับตัว (X_3)	0.248	0.265	0.046	5.392**	<.001
ด้านการพัฒนาตนเอง (X_2)	0.243	0.246	0.053	4.618**	<.001
ด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ขององค์กร (X_1)	0.160	0.163	0.043	3.718**	<.001
ค่าคงที่	0.278		0.151	1.842	0.067
R = 0.903		R ² = 0.815	F=227.409**	S.E. _{est} = 0.113	<.001

หมายเหตุ: **P < .01

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์ (คุณภาพการบริหาร) และตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา) ทั้ง 4 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง สามารถนำไปสร้างเป็นสมการในการพยากรณ์ต่อไปได้

เมื่อพิจารณาจากตาราง 6 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา) ทั้ง 4 ตัวแปร กับตัวแปรเกณฑ์ (คุณภาพการบริหาร) มีค่าเท่ากับ .903 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) มีค่าเท่ากับ .815 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย ได้ร้อยละ 81.50 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.113

เมื่อทำการสร้างสมการพยากรณ์ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ตัว คือ ด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคต (X_4) ด้านการปรับตัว (X_3) ด้านการพัฒนาตนเอง (X_2) และด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ขององค์กร (X_1) ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และรูปแบบมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.278 + 0.289(X_4) + 0.248(X_3) + 0.243(X_2) + 0.160(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.355(Z_{x4}) + 0.265(Z_{x3}) + 0.246(Z_{x2}) + 0.163(Z_{x1})$$

เมื่อเรียงลำดับของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคต (X_4) ($\beta = 0.355$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการปรับตัว (X_3) ($\beta = 0.265$) และด้านการพัฒนาตนเอง (X_2) ($\beta = 0.246$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ขององค์กร (X_1) ($\beta = 0.163$)



สรุปและอภิปรายผล

1. **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย** ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนหรือกำหนดแนวทางที่ชัดเจนขององค์กรว่าจะไปในทิศทางใดทำให้องค์กรบรรลุผลตามวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิจติภูมิ พลดี (2564) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 19 พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของเหมือนฝัน นันทียกุล (2562) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. **คุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย** ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการมีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะว่าครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมระหว่างครูบุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาที่ชัดเจน โดยมีการนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเป็นแบบอย่างได้ มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการสื่อสารแผนงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการสอนและการประกันคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาจัดทำแผนงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการดำเนินงานตามแผนงาน ในการพัฒนาความรู้ทักษะวิชาชีพให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพตรงตามความต้องการของครูและสถานศึกษา และจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนางาน สถานศึกษามีอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม พื้นที่สำหรับทำกิจกรรมการเรียนรู้ สิ่งอำนวยความสะดวกที่พอเพียงเหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้และสนับสนุน การพัฒนาตนเองของผู้เรียน มีแผนการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ มีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่ตรวจสอบได้ มีการประเมินความเสี่ยง ชักซ้อมขั้นตอนในการรักษาความปลอดภัยและปรับปรุงมาตรการการดำเนินงานทุกด้าน มีระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนการจัดการศึกษา มีการใช้สื่อ อุปกรณ์ที่เหมาะสม ต่อการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน มีการประเมินผล การใช้ระบบเทคโนโลยี สื่อ อุปกรณ์ และปรับปรุงพัฒนาอย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชุดา บุญมี (2561) ที่ทำการศึกษาคำเนินงานประกันคุณภาพภายในด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนอนุบาลนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาด้านการมีระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการจัดทำวิเคราะห์ SWOT โดยมีการวิเคราะห์ร่วมกันกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อเป็นการวางแผนการทำงานและนำมาสะท้อนผลการบริหารคุณภาพของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป

3. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย** มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ มีการคาดการณ์และมีมุมมองระยะยาวเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมทั้งเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กรให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างมี



ทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์การ 2) การพัฒนาตนเอง 3) การปรับตัว และ 4) การคาดการณ์และการกำหนดอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวริษา สวดศรี, กัญญา เอี่ยมพญา และนิวัตต์ น้อยมณ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมการพยากรณ์คุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารของโรงเรียน มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ด้าน คือ ด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคต ด้านการปรับตัว ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์การ ตามลำดับ โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 81.50 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง การที่ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของโรงเรียน ยังเปรียบเทียบเสมือนตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายอย่างแท้จริง และแสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลและมีอิทธิพลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นสิ่งยืนยันได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ รัตนโสภา, พงนิย์ มั่งคั่ง และสายฝน เสกขุนทด (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรีได้ร้อยละ 65.40

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงรายในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายบนพื้นฐานพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์โดยมีรายละเอียดของแผนที่ครบถ้วน สมบูรณ์ มีการคาดคะเนผลจากการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ มีการกำหนดวิธีการกำลังคน งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ มีการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินงานในสถานศึกษา และมีการเชื่อมโยงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้สถานศึกษามีคุณภาพการบริหารที่เป็นไปตามมาตรฐานที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้



2. จากผลการสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน สามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเรียงลำดับของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของโรงเรียนจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคต รองลงมา ได้แก่ ด้านการปรับตัว ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ และด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ขององค์กร ตามลำดับ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้ง 4 ด้าน ให้เกิดแก่ผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สังกัด โดยเน้นด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคตเป็นสำคัญ เพื่อนำไปสู่คุณภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในมาตรฐานอื่นที่นอกเหนือจากมาตรฐานด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพของผู้เรียน และมาตรฐานด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อนำไปสู่การวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจาก ดร. นริศรา เสือคล้าย อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งท่านได้กรุณาสละเวลาให้ความรู้คำแนะนำปรึกษา ข้อคิดเห็นที่ดี และแนะนำแนวทางการศึกษาตลอดตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางสาวศิริภัส ชติยะ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 1 ศรีเกิด ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้ง คณะครูในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณบิดามารดาและครอบครัวที่สอนให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา และช่วยส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ รวมถึงเพื่อน ๆ ทุกคน สำหรับความช่วยเหลือ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการค้นคว้าด้วยตนเองนี้สำเร็จลุล่วงได้ในที่สุด



เอกสารอ้างอิง

- กิจติภูมิ พลดี้อ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 19. **วารสารปัญญาปณิธาน**, ปีที่ 6 ฉบับที่ 1, หน้า 257–270. สืบค้นจาก <https://so05.tci-thajjo.org/index.php/PPJ/article/view/251364/170363>.
- ณรงค์ รัตโนสโรภา, พจนีย์ มั่งคั่ง, และสายฝน เสกขุนทด. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, ปีที่ 19 ฉบับที่ 84, หน้า 102–114. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thajjo.org/index.php/SNGSJ/article/view/250652/171717>
- เทศบาลนครเชียงราย. (2567). **แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.2566 – 2570 เทศบาลนครเชียงราย**. สืบค้นจาก https://www.chiangraicity.go.th/files/com_strategy/2022-07_3e050bed0daaf40.pdf.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2554). **การประเมินผลโครงการวิจัยเชิงประเมิน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทคอมแพคท์พริ้นท์จำกัด.
- วริษา สวดศรี, ภัฏภร เขี่ยมพญา, และนิวัตต์ น้อยมณ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. **วารสารสิรินธรปริทรรศน์**, ปีที่ 22 ฉบับที่ 1, หน้า 103–117.
- วิชุดา บุญมี. (2561). **การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนอนุบาลนครปฐม**. (การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรีอัมพร ปานพรหม. (2551). **การศึกษาค้นคว้าคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครองที่มีต่อการเรียนกวดวิชาโรงเรียนไฟก๊ส เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร**. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรีย. (2563). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ.2566 – 2570**. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_Final.pdf
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)**. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุทนต์ ศรีไสย์. (2551). **สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทิน ชนะบุญ. (2562). **สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเบื้องต้น**. สืบค้นจาก <http://kkpho.go.th/km/index.php/2017-08-10-06-37-01/category/2-r2r-5?download=13:6-2>
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2555). **เทคนิคทางสถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.



เหมื่อนฝั้น นันทียกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร โรงเรียน
เอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill Book.

Pearce A. John and Richard B. Robinson. (2007). *Formulation, Implementation and Control of Competitive
Strategy*. (Vol. 9). Boston: McGraw-Hill.



**การศึกษาสภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพ
ผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Engineering and Applied
Science Program : ESC) โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย**

**A study of the administration and instructional management of the curriculum
that enhances the potential of engineering and applied science learners**

Municipal School 6, Nakhon Chiang Rai

สมชาย รวมสุข^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Somchai Ruamsook^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน จำนวน 201 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยคณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา จำนวน 7 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพื้นฐานประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1) การศึกษาสภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน ด้าน วิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ พบว่า ผู้บริหาร ครูและนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ESC ภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน

2) การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริม ศักยภาพผู้เรียนด้าน วิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ 1) การบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรแบบเป็นทีม 2) การสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับ สถาบันอุดมศึกษา 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 4) การร่วมมือกับภาคีเครือข่าย 5) การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และ 6) การถอดบทเรียนเพื่อความเป็นเลิศ

คำสำคัญ : สภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอน

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao 56000

² School of Education University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 65170278@up.ac.th



Abstract

This research aimed to study 1) to study the administration and management of teaching and learning in the curriculum promoting the potential of students in Engineering and Applied Science Program (ESC) at Chiang Rai Municipality School 6, and 2) to study the development guidelines for the administration and management of teaching and learning in the curriculum promoting the potential of students in the Engineering and Applied Science Program (ESC) at Nakhon Chiang Rai Municipality School 6 the sample was Informants group consisted of researcher, school administrators, teachers and educational personnel, and ESC students at Chiang Rai Municipality School 6, totaling 201 people They was selected by stratified random sampling and determining the sample size based on the Krejcie and Morgan table the instrument for collecting data was questionnaire and semi-structured interview Quantitatively analyze data using basic statistics to find frequency, percentage, mean, standard deviation, and qualitatively analyze data by content analysis. The research results were found as follows;

1) A study on the administration and management of teaching and learning in the curriculum promoting the potential of students in engineering and applied sciences at Chiang Rai Municipality School 6 revealed that administrators, teachers, and students have positive opinions on the administration and management of the curriculum promoting the potential of students in engineering and applied sciences. The overall satisfaction levels have increased in all aspects.

2) A study on the development guidelines for the administration and management of the curriculum promoting the potential of students in engineering and applied sciences at Chiang Rai Municipality School 6, found that the researchers have proposed development guidelines for the administration and management of the curriculum promoting the potential of students in engineering and applied sciences. Chiang Rai Municipality School 6 consists of six approaches 1) based Curriculum Administration and Management (Team), 2) Academic Collaboration with Higher Education Institutions (Network), 3) Collaborative Vision Building (Vision), 4) Collaboration with Community Networks (Cooperative), 5) Competency-Based Learning Management, 6) Lesson Learning for Excellence (Lesson learn).

Keywords : Administration and instructional management

บทนำ

แนวคิดการจัดการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560 -2579) ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 250 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วยรัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ และให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) และจัดให้มีการ



ร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล(บทบัญญัติ ด้านการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 54, 2560) ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ได้มีการกำหนดแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย เพื่อรองรับกระแสการ เปลี่ยนแปลงของโลกทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและแก้ปัญหาวิกฤตการณ์ทางการศึกษาไทย มีการ กำหนดให้ผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้พัฒนาตนเองตามธรรมชาติการเรียนรู้และเต็มศักยภาพ กระบวนการเรียนรู้ต้องจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน โดยคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล โรงเรียนเทศบาล 6 เชียงราย จึงได้พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรโรงเรียนเทศบาล 6 นคร เชียงราย พุทธศักราช 2563 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด (ฉบับปรับปรุง 2560) นี้ขึ้นสำหรับเป็นกรอบและแนวทางที่สถานศึกษาจะได้นำไปใช้ในการจัดการเรียน การสอนเพื่อพัฒนานักเรียนทุกคนทุกระดับชั้นที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้าน ร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีทักษะพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดย หนึ่งในหลักสูตรที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน คือ หลักสูตรความเป็นเลิศทางด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Engineering and Applied Science Program : ESC) เป็นความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองที่มีความประสงค์ ให้โรงเรียนจัดการเรียนรู้ที่เน้นด้าน วิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เพื่อให้นักเรียนมีความรู้พื้นฐานมีเจตคติที่ดี มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ต่อการเรียนรู้ด้านวิศวกรรมศาสตร์ และมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ประยุกต์ เพื่อให้เกิดทักษะการทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรม การ เพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน สถานศึกษาจึงต้องมีการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ สูงสุด การพัฒนาหลักสูตร การส่งเสริมสนับสนุน และการกำกับดูแลคุณภาพการใช้หลักสูตรโดยนำเสนอให้เห็นภาพ ตลอดแนวตั้งแต่วิทยาศาสตร์ ระดับท้องถิ่นและสถานศึกษา จะเน้นพิเศษเกี่ยวกับการดำเนินการในสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นหน่วยงานสำคัญที่สุดในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ (บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2554) ทั้งนี้สถานศึกษามีภารกิจหลักใน การจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา และดำเนินการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยต้องสร้างความมั่นใจต่อผู้ปกครองและชุมชนว่า ผู้เรียนจะมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดและเกิดสมรรถนะสำคัญ ตลอดจนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ , 2556) สถานศึกษาจึงต้องมีการติดตาม ดูแลคุณภาพของหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ครบวงจร และนำผลจากการติดตาม กำกับดูแลคุณภาพนั้นมาพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ให้มี คุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) จากสภาพการที่กล่าวมาหลักสูตรความเป็นเลิศ ทางด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Engineering and Applied Science Program : ESC) ของโรงเรียน เทศบาล 6 นครเชียงราย ได้นำมาใช้ระยะหนึ่ง สมควรได้รับการศึกษาสภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้ เพื่อ ปรับปรุง แก้ไข พัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ตระหนักถึง ความสำคัญ และมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรความเป็นเลิศ ทางด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Engineering and Applied Science Program : ESC) ของโรงเรียน เทศบาล 6 นครเชียงราย โดยหวังว่างานวิจัยนี้จะช่วยเป็นแนวทางใน การพัฒนาการบริหารและจัดการเรียนการสอน



เพื่อให้แก่นักเรียนมีความรู้พื้นฐานมีเจตคติที่ดีและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อการเรียนรู้ด้านวิศวกรรมศาสตร์ และสามารถนำความรู้เป็นพื้นฐานในการเรียนระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของประเทศ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

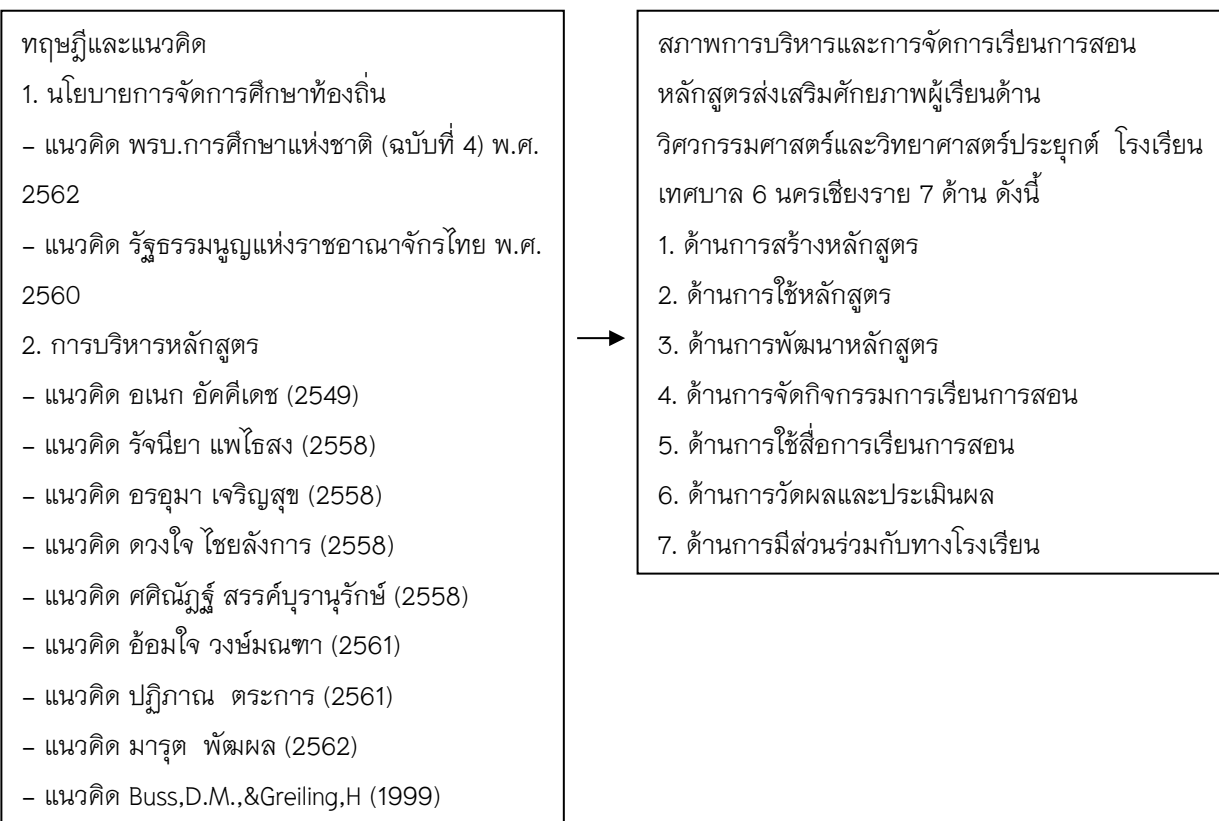
งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Engineering and Applied Science Program : ESC) โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Engineering and Applied Science Program : ESC) โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย

กรอบแนวคิด

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบ่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

การวิจัยขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย จำนวน 5 คน ครูซึ่งสอนในหลักสูตร ESC จำนวน 50 คน และนักเรียนหลักสูตร ESC จำนวน 360 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 415 คน ปีการศึกษา 2566

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ครูผู้สอนในหลักสูตร ESC และนักเรียนในหลักสูตร ESC จำนวน 201 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejci and Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของประชากร เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) โดยมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 ผู้บริหารและครู ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และชุดที่ 2 นักเรียนประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับห้องเรียน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย โดยแบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในหลักสูตร ESC ชุดที่ 2 ความคิดเห็นของนักเรียนในหลักสูตร ESC โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบไปด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างหลักสูตร 2) ด้านการใช้หลักสูตร 3) ด้านการประเมินหลักสูตร 4) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 5) ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน 6) ด้านการวัดผลและประเมินผล และ 7) ด้านการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน ตามแนวคิดของลิเคิร์ท

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หนังสือ งานวิจัยและแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert)
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. นำตัวแปรที่ศึกษาและสังเคราะห์ มาตั้งข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามนิยามศัพท์แล้วคัดเลือกนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม
4. เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและครอบคลุมของภาษาที่นำมาใช้ในข้อคำถาม ข้อความ ประโยคต่าง ๆ และรวมถึงการจัดพิมพ์ให้ถูกต้องเรียบร้อยตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

5. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยแบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล จำนวน 1 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการคำนวณค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC: Item objective Congruence) ระหว่างประเด็นคำถามกับนิยามศัพท์ มีวิธีการให้คะแนน เป็น 3 ระดับ และแต่ละระดับมีความหมาย ดังต่อไปนี้

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับสิ่งที่จะวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับสิ่งที่จะวัด

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับสิ่งที่จะวัด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป หากข้อคำถามมีค่าต่ำกว่า 0.67 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิเคราะห์มีค่า IOC ในแต่ละข้อคำถาม มีค่าตั้งแต่ 0.67 – 1.00

7. ผู้วิจัยแก้ไขและปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับหัวหน้างาน และครูในโรงเรียนเทศบาล 6 นคร เชียงราย ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) โดยได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

9. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์

10. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามจำนวน 2 ชุดโดยแยกเป็น ชุดที่ 1 สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในหลักสูตร ESC ต่อสภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ชุดที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของนักเรียนในหลักสูตร ESC ต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย เป็นแบบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำมาใช้จริงในเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 201 ฉบับ

3. ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม และความถูกต้องของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ได้แบบสอบถามตอบกลับคืนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิจัยขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน กำหนดหลักเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีคุณสมบัติดังนี้

1. วุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท
2. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งงานทางวิชาการ หรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารงานวิชาการ บริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี
3. ดำรงตำแหน่งอาจารย์มหาวิทยาลัย, ศึกษานิเทศก์, ผู้บริหารสถานศึกษา มีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

1. ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา เทศบาลนครเชียงราย
2. ศึกษานิเทศก์ เทศบาลนครเชียงราย
3. อาจารย์มหาวิทยาลัย สาขาบริหารการศึกษา
4. อาจารย์มหาวิทยาลัย สาขาหลักสูตรและการสอน
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า นครเชียงราย
7. หัวหน้างานวิชาการโรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับเกี่ยวกับแนวทางการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการบริหารและพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มีดังนี้

1. นำประเด็นเนื้อหาใน 7 ด้านจากสภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย แล้วนำประเด็นลำดับที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ด้านมาสร้างเป็นกรอบประเด็นคำถามเพื่อการสัมภาษณ์
2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง
3. นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อพิจารณาแก้ไขเนื้อหาและจำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์
4. ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองพิจารณาอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์



2. ผู้วิจัยนัดแนะ วัน เวลา สถานที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยขออนุญาตสัมภาษณ์แบบออนไลน์ หรือดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence: IOC)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)

ผลการศึกษา

1. การศึกษาสภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน ด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียนหลักสูตร ESC ด้วยแบบสอบถามแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย

สภาพการบริหารและ การจัดการเรียนการสอน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	อันดับ
ด้านที่ 1 การสร้างหลักสูตร	4.65	0.45	มากที่สุด	1
ด้านที่ 2 การใช้หลักสูตร	4.31	0.37	มาก	3
ด้านที่ 3 การพัฒนาหลักสูตร	4.57	0.47	มากที่สุด	2
ด้านที่ 4 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.04	0.87	มาก	6
ด้านที่ 5 การใช้สื่อการเรียนการสอน	4.23	0.87	มาก	4
ด้านที่ 6 การวัดผลประเมินผล	4.21	0.72	มาก	5
ด้านที่ 7 การมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน	4.01	0.98	มาก	7
รวม	4.29	0.55	มาก	



จากตาราง จะเห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ การสร้าง หลักสูตร ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.45) รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 รายการได้แก่ 1) การวัดผลประเมินผล ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.72) 2) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.87) และ 3) การมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.98) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพ ผู้เรียนด้าน วิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงรายของนักเรียน หลักสูตร ESC ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงความคิดเห็นของนักเรียนหลักสูตร ESC ต่อการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ส่งเสริม ศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย

สภาพการจัดการเรียนการสอน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	อันดับ
ด้านที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.88	0.91	มาก	3
ด้านที่ 2 การใช้สื่อการเรียนการสอน	3.98	0.90	มาก	2
ด้านที่ 3 การวัดผลประเมินผล	4.00	0.85	มาก	1
ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน	3.66	1.07	มาก	4
รวม	3.88	0.93	มาก	

จากตารางจะเห็นว่า ความคิดเห็นของนักเรียนหลักสูตร ESC ต่อการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.93) รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ การวัดผลประเมินผล ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.85) รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 รายการได้แก่ 1) การใช้สื่อการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.90) 2) การ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.91) และ 3) การมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน ($\bar{X}=3.66$, S.D.=1.07) ตามลำดับ

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริม ศักยภาพผู้เรียน ด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์และนำผลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวทางที่ 1 การบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรแบบเป็นทีม (Team) ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรแบบเป็นทีม (Team) ที่จะ สามารถบริหารและการ จัดการเรียนการสอนหลักสูตรทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วม มีการประสานความร่วมมือ ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ลดช่องว่างการทำงาน เกิดกัลยาณมิตร **แนวทางที่ 2 การสร้างควม ร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษา (Network)** ทำให้ เกิดการสนับสนุนในด้านวิชาการ การจัดกิจกรรม เครือข่ายทางการศึกษา ตลอดจนการเป็นพี่เลี้ยงทาง วิชาการ (Coaching & Mentoring) เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ ระหว่างนักวิชาการและสถานศึกษาในการ วางแผนการศึกษา การออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การจัดการ



ความรู้ (Knowledge management) การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ฯลฯ ซึ่งการสร้างความร่วมมือทางวิชาการจะช่วยเสริมสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรได้เป็นอย่างดี และช่วยเติมเต็ม ความรู้ทางวิชาการให้แก่ผู้บริหาร **แนวทางที่ 3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Vision)** ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงรายอย่างถ่องแท้ และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการบริหารหลักสูตรให้มีความพร้อมต่อการจัดการ เรียนการสอนตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีความพร้อมทั้งด้านนโยบาย ทรัพยากร บุคคล และแหล่งสนับสนุนในด้านอื่นๆ **แนวทางที่ 4 การร่วมมือกับภาคีเครือข่าย (Cooperative)** สถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาคี เครือข่ายทางการศึกษาที่เข้ามาช่วยประสานพลังในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาและการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร โดยอาศัยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาคมผู้ประกอบการ ฯลฯ ที่จะเข้ามาเพิ่มเติมประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในด้านต่างๆ มีภาคประชาสังคมที่จะเข้ามาพัฒนาและหนุนเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาเพื่อความยั่งยืน **แนวทางที่ 5 การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ (Competency based learning management)** สถานศึกษาควรบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรที่มุ่งสร้างความรู้ (Literacy) ให้แก่นักเรียน โดยมุ่งสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นสอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่และวิถี ชีวิตประจำวันของนักเรียน ซึ่งจะช่วยสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องให้กับนักเรียนและทำให้ นักเรียนเรียนรู้ที่จะใช้องค์ความรู้ที่ได้จากห้องเรียนไปสู่ชีวิตประจำวัน จนพัฒนาเป็นสมรรถนะ (Competency) ในตัวของนักเรียน ซึ่งจะทำให้บริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประสบ ผลสำเร็จในการพัฒนาความเป็นเลิศทางด้านวิชาการและทักษะชีวิตให้แก่นักเรียน **แนวทางที่ 6 การถอดบทเรียนเพื่อความเป็นเลิศ (Lesson learn)** เป็นการถอดบทเรียน การบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรในแต่ละระยะ ซึ่งควรกำหนดให้มีการถอดบทเรียน ของผู้บริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อหลักสูตร เช่น กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ครูผู้สอนและนักเรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการถอดบทเรียนมาเป็น แนวทางสำคัญในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรให้มีความเท่าทันกับความต้องการ ของผู้ใช้หลักสูตร และการเปลี่ยนแปลงต่อสังคมโลก

สรุปและอภิปรายผล

1. การศึกษาสภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน ด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย พบว่า

1.1 ผู้บริหารและครูโรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย เมื่อพิจารณาสภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน ด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร สถานศึกษามีการจัด ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสถานศึกษามีการนิเทศกำกับติดตามอย่าง เป็นระบบตามแผนที่วางไว้โดยกำหนดเป็นปฏิทินตลอดปีการศึกษา และมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยเทคนิควิธีที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับตามแนวทางการนิเทศ ติดตามเพื่อส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน



พุทธศักราช 2551 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 (2551) ระบุว่า การบริหารจัดการหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ นอกเหนือจากหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพแล้ว สถานศึกษาต้องมีการเตรียมวางแผนเพื่อใช้หลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจหลักสูตร และเตรียมความพร้อมในการใช้หลักสูตร พิจารณาถึงงบประมาณและอาคารสถานที่ว่าพอเพียงหรือไม่ การเตรียมบุคลากรเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร มีการส่งเสริมสนับสนุนการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสม ตามบริบทด้านงบประมาณ ทรัพยากร สถานที่ และบุคลากร รวมทั้งผู้เรียน และครอบครัว นอกจากนั้น สถานศึกษาจะต้องมีการติดตาม ดูแลคุณภาพการจัดทำหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และครบวงจร และนำผลจากการติดตาม กำกับดูแลคุณภาพนั้นมาพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านการสร้างหลักสูตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการวางแผนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและความต้องการของ ผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่นมากำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษา รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์หลักสูตร สถานศึกษาให้แก่ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่เสนอว่า การบริหารจัดการหลักสูตรให้มีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงแนวคิด วิธีการ รูปแบบและปรับเปลี่ยนกระบวนการจากกรอบแนวคิดเดิมสู่แนวคิดใหม่ ความรู้ใหม่ ซึ่งทุกส่วนต้องมีความเกี่ยวเนื่องกันตั้งแต่ระดับชาติ ระดับท้องถิ่นและระดับสถานศึกษา และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลนครเชียงรายมีนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่หลากหลายและลงสู่การปฏิบัติในโรงเรียน เป็นการปฏิบัติที่ตามนโยบายของผู้นำท้องถิ่น แต่เนื่องจากในปัจจุบันนั้นครูเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งมีได้มีหน้าที่ในการสอนอย่างเดียวแต่ยังทำหน้าที่ที่ครูประจำชั้นที่ต้องคอยดูแลและควบคุมความประพฤติของ นักเรียนรวมถึงระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และมีงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน อาจเป็นส่วนหนึ่งของการขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตามเทศบาลนครเชียงรายมีการกำหนดนโยบายให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการรับฟังความคิดเห็นและการดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึดหลักการศึกษาดลลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาข้อเสนอแนะการจัดการเรียนการสอนเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ และครูควรมีเทคนิคการสอนให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ครูควรใช้สื่อการสอนที่มีความน่าสนใจ และมีความชำนาญในการใช้สื่อการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ครูควรนิเทศติดตามผลการประเมินของผู้เรียน และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นกลไกสำคัญสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้นั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดคือการมีพลเมืองที่มีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ เพราะคนเป็นเหตุปัจจัยและเป็นผลลัพธ์สำคัญของการพัฒนาประเทศ คนที่ดีย่อมสร้างสรรคสังคมสังคมให้ดีขึ้น

1.2 นักเรียนหลักสูตร ESC โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย เมื่อพิจารณาสภาพการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน ด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา โดยทางโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้เลือก



หรือตัดสินใจในเนื้อหาสาระที่สนใจเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้เรียน และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยได้คิดรวบรวมความรู้และลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปฏิภาณ ตระการ (2561) ที่เสนอว่า กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรระดับบทเรียน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับผู้เรียน วางแผน ขอบข่ายเนื้อหาให้ผู้เรียนได้รับทราบอย่างชัดเจนก่อนเรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน และลงมือปฏิบัติเพื่อให้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง จัดระบบ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านการวัดผลประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูเน้นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ หรือทำกิจกรรมด้วยตนเอง เรียกว่า การสอนโดยเน้นการใช้กิจกรรม ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการทำงานจริง โดยมีครูเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ทักษะต่างๆ ตั้งแต่ ทักษะการตั้งประเด็นปัญหา ทักษะการค้นคว้าและสืบค้นข้อมูล ทักษะการลงมือปฏิบัติ ทักษะการสรุปผล และได้ฝึกทักษะการนำเสนอผลงานและทักษะการประเมินความก้าวหน้าของงานหรือกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังเป็นการฝึกการทำงานเป็นกลุ่มของผู้เรียนได้อีกด้วย มีการวัดผลประเมินผลในหลากหลายทิศทาง ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 (2551) ที่เสนอว่าการประเมินผลการใช้หลักสูตร มีข้อพิจารณา เช่น ความครบถ้วนขององค์ประกอบ หลักสูตร ความสอดคล้องของแต่ละองค์ประกอบ ความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางฯ และกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน พ่อแม่ ผู้ปกครองและชุมชน และคำนึงถึงความเหมาะสมของแนวทางการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และระบบการวัดและ ประเมินผล เป็นต้น และควรปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาทั้งด้าน สติปัญญา ร่างกาย คุณธรรมตามมาตรฐานการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาข้อเสนอแนะการจัดการเรียนการสอนเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ความไม่ต่อเนื่องของการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน สื่อการสอนไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน ด้านการวัดผลและประเมินผล ครูควรมีการวัดผลก่อนและหลังเรียนอย่างสม่ำเสมอและควรแจ้งผลคะแนน หลังการประเมินให้นักเรียนทราบอย่างทั่วถึง และด้านการมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการเรียน ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อให้ทุกโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้เป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งมี เจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (สำนักนายกรัชมุนตรี, 2542)

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริม ศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย พบว่า ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงรายประกอบด้วย 6 แนวทางได้แก่

1) การบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรแบบเป็นทีม (Team) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Argyris (1964) เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวคิดของ คุณวุฒิ คนฉลาด (2540) ที่เสนอว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการที่มุ่งให้สมาชิกในองค์การมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม ให้ทุกคนมีส่วนร่วม งานจึงประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ 2) การสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษา (Network) ซึ่ง



สอดคล้องกับแนวคิดของปฏิภาณ ตระการ (2561) เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับข้อค้นพบของอรอุมา เจริญสุข และคณะ (2558) ที่เสนอว่า ด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ สถานศึกษา/ โครงการใช้เครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงาน องค์กรเอกชน และชุมชน เพื่อช่วยสนับสนุนการดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์เรียนรู้แก่ผู้เรียน 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Vision) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2543) ที่เสนอว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นการที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการใช้วิธีการแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมาย และนโยบายที่มอบหมายไว้ให้กว้าง 4) การร่วมมือกับภาคีเครือข่าย (Cooperative) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปฏิภาณ ตระการ (2561) ที่เสนอว่า ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ปลดปล่อยได้ ร่วมส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้ สนับสนุนการเงินซื้อทรัพยากรทางการศึกษา ตามความเหมาะสม เป็นแหล่งศึกษาดูงาน ส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะชีวิต ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน มีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา 5) การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ (Competency based learning management) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ellis (1985) ที่ได้เสนอว่า รูปแบบการเรียนรู้เป็นวิธีที่คนเรารับรู้ เกิดความเข้าใจ จัดรูปแบบ และจดจำข้อมูลข่าวสารหรือความรู้ต่างๆ ซึ่งรูปแบบการเรียนรู้ของมนุษย์มักได้รับอิทธิพลมาจากพันธุกรรม ประสบการณ์เดิม สังคม และวัฒนธรรมที่แวดล้อมบุคคลนั้น ๆ มนุษย์เราแต่ละคนมีรูปแบบการเรียนรู้เป็นของตนเอง การรู้และการเข้าใจรูปแบบการเรียนรู้ของเราจะทำให้เราเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นและ 6) การถอดบทเรียนเพื่อความ เป็นเลิศ (Lesson learn) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2546 ที่ระบุว่า ควรมี การตรวจสอบทบทวน ประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู และการบริหารหลักสูตร ระดับสถานศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา แล้วใช้ผลการประเมิน เพื่อวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู และการบริหารหลักสูตรปีการศึกษาต่อไป และทำการรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ควรมีการพัฒนาคู่มือแนวทางการพัฒนาการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงรายเพื่อใช้ในการบริหารหลักสูตร

1.2 ควรมีการเผยแพร่แนวทางการพัฒนาการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงรายผ่านช่องทางเครือข่ายออนไลน์เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้

1.3 ควรมีการสร้างหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงรายให้มีความเหมาะสมกับวัยและระดับชั้นของนักเรียน

1.4 ควรมีการสรุปผลการดำเนินงานการใช้หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ของโรงเรียนและนำเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อย่างเป็นระบบ

1.5 ควรมีการนำกระบวนการบริหารมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ได้อย่างเหมาะสม

- 1.6 ครูผู้สอนควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสม
- 1.7 โรงเรียนควรมีสื่อ แหล่งการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 1.8 ครูผู้สอนควรมีการนำผลการประเมิน มาปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ
- 1.9 ครู และบุคลากรทางการศึกษาควรมีส่วนร่วมในการสรรหาวิทยากร/ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่นักเรียน

2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาผลการใช้แนวทางการพัฒนาการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริม ศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย
- 2.2 ควรมีการนำแนวทางการพัฒนาการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริม ศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงรายไปเผยแพร่เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหลักสูตรให้แก่สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
- 2.3 ควรมีการศึกษาผลการใช้แนวทางการพัฒนาการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริม ศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงรายในพื้นที่ต่างบริบท เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของแนวทางการบริหาร

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Engineering and Applied Science Program : ESC) โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย สำเร็จลุล่วงด้วยดีและมีความสมบูรณ์ โดยได้รับความอนุเคราะห์จาก ผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง ที่กรุณาให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยอย่างดียิ่ง นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้ที่ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ประสิทธิภาพประสิทธิประสาทวิชาความรู้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ได้เสียสละเวลาให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือทั้ง 3 ท่าน คือ นายประชวน เขื่อนเพชร ดร.อนวัช อุ่นกอง และ ดร.นริศรา เสือคล้าย ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการกองการศึกษา สำนักการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 5 นครเชียงราย ผู้บริหาร คณะครู และนักเรียนโรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ที่ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้ศึกษาค้นคว้าจนบรรลุผลสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2556). **การพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: วีพริ้นท์.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2554). **การพัฒนาหลักสูตร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฏิภาณ ตระการ. (2561). **การบริหารและการจัดการหลักสูตรที่สอดคล้องกับการศึกษาไทย 4.0 ของโรงเรียนบ้านม่วงชุม อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่**. (การศึกษานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2553). **แนวทางการบริหารจัดการตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.สำนักงานคณะกรรมการ
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : สำนักฯ.
- อรอุมา เจริญสุข. (2558). **แนวทางการพัฒนาและบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานแนวใหม่**. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 28(1), 75-94.



การศึกษาสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

Study for the Administrative Conditions of the Planning and Cooperation Department of Educational Institutions, Chiang Rai Vocational Education Office

สรศักดิ์ ภูระโห่ง^{1*} และ อาภาพรธรณ ประทุมไทย²

Sorasak Phurahong^{1*} and Arpapun Prathumthai²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษา 245 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่าง 0.67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวางแผนและงบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรภายนอกสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ และด้านการส่งเสริมงานวิจัย พัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05. และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สภาพการบริหารงาน, ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: sorasakm2534@gmail.com



Abstract

The objective of this research was to 1) study the level of administrative conditions of the Planning and Cooperation Department of Educational Institutions. 2) Comparison administrative conditions of the Planning and Cooperation Department of Educational Institutions. The research study's subjects were executives. A random selection process using tiers was used to choose 245 educators and staff members. A questionnaire with a consistency range of 0.67–1.00 and a confidence level of 0.988 was the research tool employed.

Research findings revealed that: 1) The administrative conditions of the Planning and Cooperation Department the aspects that have the lowest average are supporting research, innovation, and invention development, and fostering collaboration with organizations outside of educational institutions both domestically and internationally. The highest average aspects are quality assurance and educational standards, planning, and budget. 2) The results of comparing the administrative conditions of the Planning and Cooperation Department as a whole executives, teachers, and staff with varying operational duties were categorized based on their positions. At this level, there was a statistically significant difference in opinion. 0.05. Additionally, there was no statistically significant variation in opinion by performance experience at the 0.05 level.

Keywords: Administrative Conditions, Planning and Cooperation Department

บทนำ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ขึ้นเพื่อวางกรอบเป้าหมายและกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แต่อย่างไรก็ตาม ชัยยุทธ บุญญสวัสดิ์สุทธิ และคณะ (2563) ได้ให้ความเห็นว่า ประเทศไทยลงทุนกับการศึกษากว่า 8 แสนล้านบาทต่อปี แต่การศึกษาไทยยังใช้เงินไม่ตรงจุด ประเมินได้จากผลคะแนนสอบด้านต่าง ๆ รวมไปถึงตัวชี้วัดด้านความเหลื่อมล้ำ ที่เป็นกับดักให้ระบบการศึกษาย่ำอยู่กับที่ โดยมีสาเหตุจาก 2 ปัญหาสำคัญ คือ งบอุดหนุนรายหัว และการให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูด้วยงบที่ต่ำ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552) ได้กำหนดให้สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และฝ่ายวิชาการ ซึ่งฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีหน้าที่หลักในการจัดทำกรอบการบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษาให้ครอบคลุมกับนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวมถึงกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา อัตรากำลัง เอกอัตรากำลัง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา ผ่านแผนพัฒนาสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี โดยขอขยายการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนและงบประมาณ 2) ด้านการบริการข้อมูลสารสนเทศ 3) ด้านการส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรภายนอกสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ 4) ด้านการส่งเสริมงานวิจัย พัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ 5) ด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และ 6) ด้านการส่งเสริมผลิตผลการค้าและประกอบธุรกิจ



สำนักติดตามและประเมินผลอาชีวศึกษา (2565) ได้รายงานสภาพปัญหาในการขับเคลื่อนการจัดการอาชีวศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมาพบว่า ด้านงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางมีความล่าช้า และไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา จากการรายงานดังกล่าวทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาด้านการวางแผนการจัดการงบประมาณที่ส่งผลโดยตรงต่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และส่งผลกระทบต่อการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการดำเนินการจัดทำรอบการบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษา แผนปฏิบัติการราชการ แผนพัฒนาสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานด้านงบประมาณและให้ข้อค้นพบที่น่าสนใจ เช่น ศิริพร สิทธิวงศ์ (2560) พบว่า โรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการควรมีการตรวจสอบโครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน รวมถึง เพ็ญพรรณ บางอร (2562) ได้ทำการศึกษาในประเด็นที่ใกล้เคียงกันและพบผลการวิจัยที่มีประเด็นเพิ่มเติมคือ การจัดทำแผนกลยุทธ์ยังขาดการมีส่วนร่วม การจัดทำแผนปฏิบัติการควรให้แล้วเสร็จก่อนเริ่มปีงบประมาณ และควรมีการกำหนดสัดส่วนการใช้จ่ายงบประมาณระยะเวลาที่ชัดเจน จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นพบว่าการบริหารงานด้านงบประมาณ คือ การวางแผนตัวเลขรายได้ และค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งการวางแผนงบประมาณเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำแผนกลยุทธ์ และการวางแผนกลยุทธ์ยังเป็นกรอบแนวทางการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงบประมาณที่วางไว้ ถ้าไม่ได้รับการพัฒนาด้านการจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ซึ่งการศึกษาสภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาชั้นพื้นฐาน มีประเด็นปัญหาใกล้เคียงกันกับสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่แตกต่างกันที่การบริหารงานสถานศึกษา 4 ด้านไม่เหมือนกัน โดยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาชั้นพื้นฐาน แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายบริหารทรัพยากร และฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา

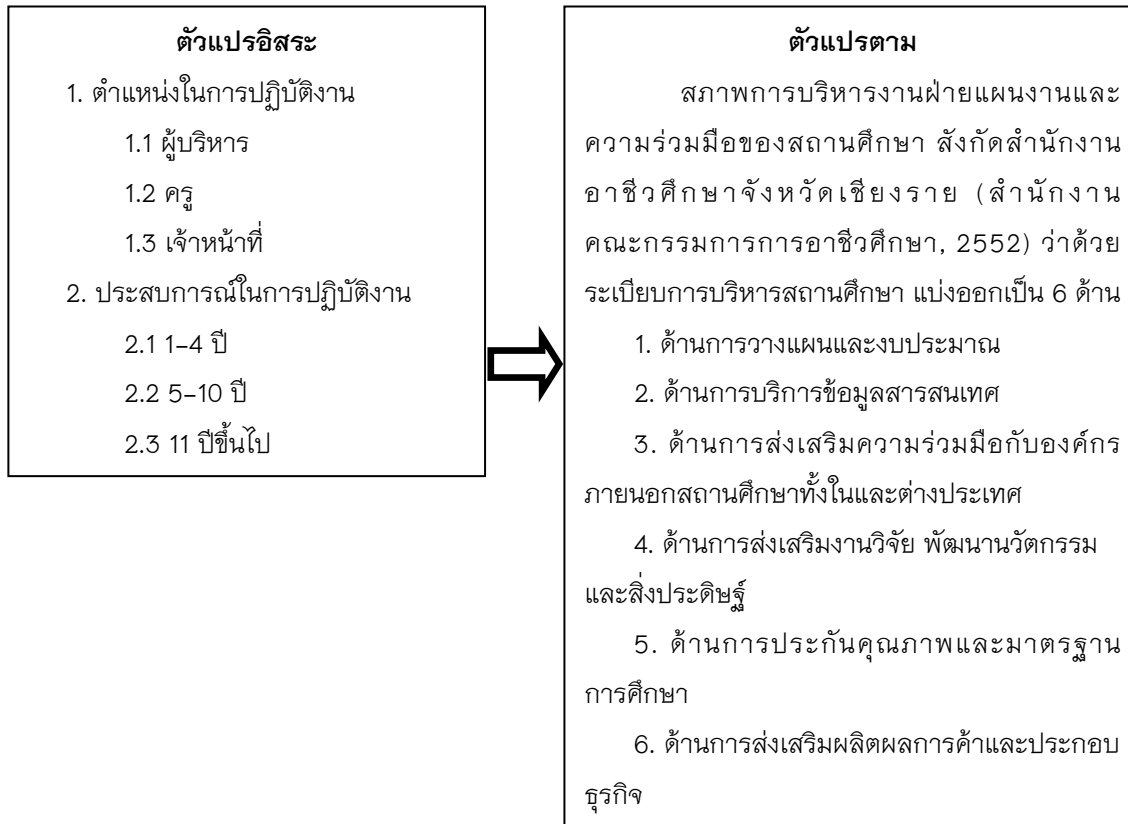
ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือตามตำแหน่งในและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ซึ่งผลจากการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพการบริหารงาน และสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



สมมุติฐาน

1. ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แตกต่างกันไป

2. ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แตกต่างกันไป

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 วิทยาลัย รวม 675 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย 8 วิทยาลัย ปีการศึกษา 2566 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 245 คน มาจากวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดย

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนและงบประมาณ 2) ด้านการบริการข้อมูลสารสนเทศ 3) ด้านการส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรภายนอกสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ 4) ด้านการส่งเสริมงานวิจัย พัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ 5) ด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และ 6) ด้านการส่งเสริมผลิตผลการค้าและประกอบธุรกิจ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าจาก เอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ศึกษาความหมาย หลักการ แนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบเพื่อทำนิยามศัพท์เฉพาะ และนำนิยามศัพท์เฉพาะมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

3. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือและปรับแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามฉบับร่าง ที่จัดทำขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมเนื้อหาพร้อมทั้งการใช้ภาษาที่เหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

7. นำแบบสอบถามที่จัดทำสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988

9. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อเตรียมส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย



การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 8 สถานศึกษา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย google form
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกฉบับ
4. กรอกข้อมูลจากแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูปในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ระดับสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกเป็นภาพรวม และรายด้าน ทำการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง
2. การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทำการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 สภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนและงบประมาณ 2) ด้านการบริการข้อมูลสารสนเทศ 3) ด้านการส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรภายนอกสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ 4) ด้านการส่งเสริมงานวิจัย พัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ 5) ด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และ 6) ด้านการส่งเสริมผลิตผลการค้าและประกอบธุรกิจ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายภาพรวมในแต่ละด้าน

สภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงาน และความร่วมมือ	n = 245		ระดับ สภาพการ บริหาร
	(\bar{X})	(S.D.)	
1. ด้านการวางแผนและงบประมาณ	4.29	0.52	มาก
2. ด้านการบริการข้อมูลสารสนเทศ	4.25	0.57	มาก
3. ด้านการส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรภายนอก สถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ	4.22	0.50	มาก

ตาราง 1 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงาน และความร่วมมือ	n = 245		ระดับ สภาพการ บริหาร
	(\bar{X})	(S.D.)	
4. ด้านการส่งเสริมงานวิจัย พัฒนานวัตกรรมและ สิ่งประดิษฐ์	4.22	0.50	มาก
5. ด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	4.30	0.56	มาก
6. ด้านการส่งเสริมผลิตผลการค้าและประกอบธุรกิจ	4.24	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย	4.25	0.52	มาก

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
อาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D.
= 0.56) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนและงบประมาณ โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.52)
และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรภายนอกสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ
และด้านการส่งเสริมงานวิจัย พัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. =
0.50)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
อาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	S.D.
ผู้บริหาร	11	4.75	0.44
ครู	177	4.21	0.52
เจ้าหน้าที่	57	4.29	0.47
รวม	245	4.25	0.52

จากตาราง 2 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.47) และ ครู ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	3.17	2	1.58	6.21*	0.00
ภายในกลุ่ม	61.76	242	0.26		
รวม	64.93	244			

Test of Homogeneity of Variances
(Levene Statistic = 1.04, df1 = 2, df2 = 242, Sig. = 0.36)

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบ F Test พบว่า ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษา ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการวิเคราะห์ภายหลัง (Post Hoc comparison) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ ผู้วิจัยทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เนื่องจากความแปรปรวนมีค่าเท่ากัน (Levene Statistic = 1.04, df1 = 2, df2 = 242, Sig. = 0.36) ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	ครู	เจ้าหน้าที่
	$\bar{X} = 4.75$	$\bar{X} = 4.21$	$\bar{X} = 4.29$
ผู้บริหาร	-	0.54*	0.46*
ครู		-	-0.08
เจ้าหน้าที่			-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารกับครู และผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ ส่วนครูและเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
อาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	S.D.
1-4 ปี	146	4.21	0.49
5-10 ปี	48	4.28	0.58
11 ปีขึ้นไป	51	4.32	0.54
รวม	245	4.25	0.52

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.58) และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-4 ปี ($\bar{X} =$
4.21, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	0.54	2	0.27	1.01	0.38
ภายในกลุ่ม	64.40	242	0.27		
รวม	63.72	244			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา
จังหวัดเชียงรายแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
อาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า

1.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
อาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน
การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวางแผนและงบประมาณ ด้านการบริการข้อมูล
สารสนเทศ ด้านการส่งเสริมผลิตผลการค้าและประกอบธุรกิจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริม



ความร่วมมือกับองค์กรภายนอกสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ และด้านการส่งเสริมงานวิจัย พัฒนานวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ ตามลำดับ

1.2 ด้านการวางแผนและงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานด้านการวางแผนและงบประมาณ เสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงาน โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีการสำรวจความต้องการวัสดุครุภัณฑ์ของแผนกวิชา และงานต่าง ๆ โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีการจัดทำข้อมูลแผนการรับนักเรียนนักศึกษาการยุบ ขยายและเพิ่มประเภทวิชา สาขาวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษา โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.82)

1.3 ด้านการบริการข้อมูลสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีการรวบรวมประมวลผล จัดเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศจากหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีการพัฒนาศักยภาพการใช้ข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การกำกับ ควบคุม และดูแลระบบให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลของสถานศึกษาให้สามารถเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.67)

1.4 ด้านการส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรภายนอกสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีการประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาโดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีการเสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรภายนอกสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีการประสานความร่วมมือกับต่างประเทศและความช่วยเหลือจากภายนอกในการร่วมลงทุนเพื่อการศึกษาโดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.77)

1.5 ด้านการส่งเสริมงานวิจัย พัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีการส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีการประเมินผลการจัดอบรมและการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีการวิเคราะห์ วิจัยและประเมินผลการใช้เครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ทางการศึกษา โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.71)

1.6 ด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีการประสานงานให้ความร่วมมือกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมี



ความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีการวางแผนดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ จุดหมายและหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.78)

1.7 ด้านการส่งเสริมผลิตผลการค้าและประกอบธุรกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีการส่งเสริมให้ครู นักเรียน นักศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานจัดทำแผนธุรกิจร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีการส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนนักศึกษาประกอบอาชีพอิสระ เพื่อสร้างรายได้ให้สอดคล้องกับการเรียนการสอน โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีการส่งเสริมให้ครู นักเรียนนักศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานส่งเสริมการทำธุรกิจขนาดย่อม โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.76)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

2.1 ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยในภาพรวม สภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยมีความคิดเห็นในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารครูและเจ้าหน้าที่ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีรูปแบบการดำเนินงานที่ยึดมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษามีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพในการศึกษาสูงสุด สถานศึกษาที่มีการประกันคุณภาพดีจะมีการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการศึกษาที่นักเรียนหรือนักศึกษาได้ศึกษาอยู่นั้นมีคุณภาพและเหมาะสม จึงทำให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานต้นสังกัด ชุมชน และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561) การประเมินผล ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ผลจากการประเมินใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อ



สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชนว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลให้มีอำนาจ หน้าที่ บทบาทความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งแตกต่างกัน อีกทั้งตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันยังส่งผลต่อกระบวนการคิดของบุคคล ความสำเร็จในการบริหารงานอาจขึ้นอยู่กับความเข้าใจ และการสนับสนุนจากบุคลากรในสถานศึกษา บางครั้งการมีตำแหน่งสูงขึ้นอาจช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญากร อินทร์วัน และคณะ (2565) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านงบประมาณมีหลักการข้อกฎหมาย และวิธีการที่ละเอียดและอาศัยการตีความ การตัดสินใจ การใช้เหตุผลจึงจำเป็นต้องมอบหมายงานให้แก่ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งที่มีความเฉพาะจึงจะทำให้งานมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือยังขึ้นอยู่กับความร่วมมือ และความพร้อมในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย

2.2 ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีความเป็นระเบียบแบบแผนตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดไว้ เนื่องจากเป็นฝ่ายการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณ การวางแผนพัฒนาสถานศึกษา การวิจัยสิ่งประดิษฐ์ จึงจำเป็นต้องใช้การบริหารที่มีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทำให้มีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ทำให้สถานศึกษามีการขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาที่ถึงแม้จะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันแต่ก็มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามจากงานวิจัยของ ดร.ณภาพ เย็นวัฒนา (2562) ที่ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานงบประมาณแตกต่างกัน เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าผ่านประสบการณ์การทำงานและมีความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านงบประมาณมากกว่า เพราะบางเรื่องเป็นเรื่องที่ต้องใช้ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่ามีมุมมองและระดับความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสภาพการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดมาใช้เป็นข้อมูลในการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อพัฒนาการบริหารงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนและงบประมาณ ควรมีการจัดทำข้อมูลแผนการรับนักเรียนนักศึกษาการยุบ ขยาย และเพิ่มประเภทวิชา สาขาวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษา

1.2 ด้านการบริการข้อมูลสารสนเทศ ควรมีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลของสถานศึกษาให้สามารถเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น

1.3 ด้านการส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรภายนอกสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ควรมีการประสานความร่วมมือกับต่างประเทศและความช่วยเหลือจากภายนอกในการร่วมลงทุนเพื่อการศึกษา

1.4 ด้านการส่งเสริมงานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ ควรมีการวิเคราะห์ วิจัย และประเมินผลการใช้เครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ทางการศึกษา

1.5 ด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ จุดหมาย และหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

1.6 ด้านการส่งเสริมผลิตผลการค้าและประกอบธุรกิจ มีการส่งเสริมให้ครู นักเรียน นักศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานส่งเสริมการทำธุรกิจขนาดย่อม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวางแผนและงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารงานวางแผนและงบประมาณที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.อาภาพรธน ประทุมไทย อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.นริศรา เสือคล้าย อาจารย์ สาขาวิชาวัดและประเมินผล การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนายธนุรุท สีลาคำ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีคุณค่า



ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง วิทยาลัยเทคนิคเทิง และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้านจนการเรียนผ่านพ้นไปด้วยดี

ท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอานุภาพแห่งคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่อยู่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าจนสำเร็จจุลวงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษาจนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จจุลวงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

ชัยยุทธ ปัญญาสวัสดิ์สุทธิ์ และคณะ. (ม.ป.ป.). **โครงการวิจัยและพัฒนาระบบบัญชีรายจ่ายด้านการศึกษาแห่งชาติ**

ประจำปีงบประมาณ 2551-2561. สืบค้นจาก <https://research.eef.or.th/wp-content/uploads/2021/10/NEA-รายงานเล่มที่1.pdf>

ดร.ณภาพ เย็นวัฒนา. (2562). **สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ปรัชญากร อินทร์วัน, ประภาคิด อานุภาพแสนยากร, และสุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง. (2565). **สภาพการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์, ปีที่ 17 ฉบับที่ 1, หน้า 119-121.**

เพ็ญพรรณ บางอร. (2562). **แนวทางการบริหารจัดการระบบบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสบเมย วิทยาคมอำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ศิริพร สิทธิวงศ์. (2560). **การบริหารงานด้านงบประมาณของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). **ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552.** ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2561). **แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579.** ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2565). **แนวทางการปฏิบัติตามมาตรการบริหารการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.** ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.



สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา. (2565). **สภาพปัญหา ข้อเสนอแนะของสถานศึกษาในการ
ขับเคลื่อนการจัดการอาชีวศึกษา ปิงประมาณ พ.ศ. 2565.** ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining sample sizes for research activities. **Educational and
Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.



การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

A STUDY OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF THE SECONDARY EDUCATIONAL AREA OFFICE CHIANG RAI

ปภาณนท์ พาที^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Paphanont Patee^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ ครูผู้สอนจำนวน 333 คน ซึ่งได้มาโดยการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติทดสอบ ได้แก่ การทดสอบ t-test และ F-test ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 65170290@up.ac.th



Abstract

The objectives of this independent study were 1) to study innovative leadership of school administrators of The Secondary Educational Area Office Chiang Rai, and 2) to compare the innovative leadership of school administrators of The Secondary Educational Area Office Chiang Rai, classified by educational level and work experience. The sample of this study was 333 teachers in The Secondary Educational Area Office Chiang Rai, obtained by using Taro Yamane's formula, then simple sampling by drawing lots. Five-rating scale questionnaire was used as a research instrument. Content validity of the test as shown by the IOC index ranged from 0.67 to 1.00 and a reliability rating of 0.98. Data were analyzed using statistics, including frequency, mean, percentage, standard deviation, t-test, F-test or One-Way ANOVA and a pairwise comparison through the Scheffe's method.

The results of this study indicated as follows:

1. Overall innovative leadership of school administrators of The Secondary Educational Area Office Chiang Rai was at a high level.
2. The respondents with different educational level and work experience had different innovative leadership with a statistical significance level of .05.

Keywords : leadership, Innovative Leadership

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสภาพสังคมปัจจุบัน ส่งผลโดยตรงต่อแวดวงการศึกษาซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคนให้ก้าวไปสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพรวมถึงการที่ภาครัฐได้เริ่มปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ประกอบกับในปัจจุบันมีการนำเอาสื่อและนวัตกรรมทางด้านการจัดการข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล อย่างเปิดกว้าง คุณลักษณะสำคัญของยุคดิจิทัลข้างต้นนี้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศพลิกโฉมประเทศไปสู่การขับเคลื่อนโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 121) โดยเป็นการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี การเป็น “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งการศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปให้เป็น “การศึกษา 4.0 : ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้” โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นศูนย์รวมของการทำงาน ในการสร้างนโยบายและแนวทางการดำเนินงานการสร้างกลยุทธ์เพื่อช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายหรือการสร้างขวัญและกำลังใจใน การทำงาน ดังนั้น หากองค์กรใดมีผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำสูง องค์กรนั้น ๆ ก็จะมีการดำเนินงานที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จได้โดยราบรื่น ในปัจจุบันที่ก้าวเข้าสู่ยุคของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในยุคนี้มีการพัฒนานวัตกรรมสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ มากมาย สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (นุชิตา สุวแพทย์, 2560, หน้า 1) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ต้องมีคุณสมบัติภาวะผู้นำ



จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินกิจกรรมทั้งหลายในองค์การ อำนาจที่มีระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่ผู้นำสามารถโน้มน้าว ชักจูง กระตุ้นชี้แนะ ผลักดัน ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ธันยากร ศรีสุข และ สรวิญญ์ อุเสณียง (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อผู้บริหารหรือผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจะสร้างให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร และการเกิดความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากรในองค์กรนั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถปรับตัว และปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ ในทิศทางเดียวกัน บริพัทธ์ สารผล (2565) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ 5) การบริหารความเสี่ยง ซึ่งการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญ ต่อการบริหารงานบุคลากร และพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษา ส่งผลให้สามารถเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมพัฒนาบุคลากร องค์กรหรือสถานศึกษาให้สามารถรับมือ และก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น และสร้างมูลค่าให้กับองค์กรได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพ โดยดำเนินการตามนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยพัฒนาการศึกษาตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย ภายใต้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน แต่จากผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายพบว่า การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคม และของประเทศชาติในตัวชี้วัดที่ 1 การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบในการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ โดยผลการประเมินพบว่าไม่บรรลุตามค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ และตามแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KRS) หมวดการนำองค์การ พบว่า ไม่ได้ดำเนินการ ในส่วนตัวชี้วัด เกิดนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร บรรลุวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์การ ซึ่งการเปลี่ยนแปลง และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันต้องอาศัยแนวคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และความสามารถให้กับบุคลากรในสังกัดให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2565)

จากปัญหาและความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย และผู้บริหารสถานศึกษานำผลไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นไป



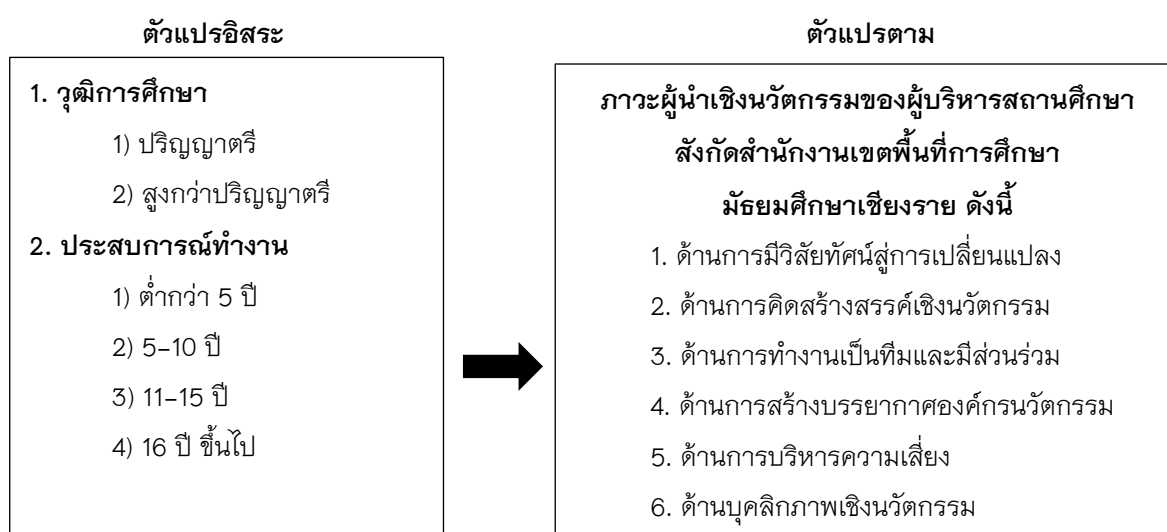
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

กรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล



1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 1,717 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 333 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 888 ; อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, 2550 : 303) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และใช้วิธีการเทียบตารางสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน

ตาราง แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ใหญ่พิเศษ	717	139
ใหญ่	348	67
กลาง	639	124
เล็ก	13	3
รวม	1717	333

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 4) ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 6) ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert Scales อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 82) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่ง ระดับคะแนนออกเป็น 5 กลุ่ม ในแต่ละช่วงจะมีความห่างของคะแนนเท่ากัน เท่ากับ 1 คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย



2.2.2 สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

2.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.3.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบ ความสอดคล้อง และครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา ระหว่าง 0.67- 1.00 แสดงว่าทุกข้อคำถามนั้นใช้ได้

2.3.3 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข แล้วตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) กับ ครูผู้สอน โรงเรียนพะเยาพิทยาคม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

2.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 41 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามจะเป็นรูปแบบออนไลน์ (Google form) เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ โดยกำหนดการเก็บรวบรวมและขอรับคือใช้ระยะเวลา 15-20 วัน

3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบติดตามการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวน 333 ฉบับ ได้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97 และตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป



4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนน ตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายโดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.3 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ด้วยการทดสอบดังต่อไปนี้

4.3.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทดสอบด้วย t-test โดยใช้การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทดสอบด้วย F-test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

5.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{X})

5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)

5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

5.2.1 t-test : Independent

5.2.2 F-test : One way ANOVA



ผลการศึกษา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 325)		แปลผล	ลำดับ ที่
	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.22	0.57	มาก	3
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.23	0.44	มาก	2
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.33	0.49	มาก	1
4. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม	4.20	0.52	มาก	4
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.17	0.59	มาก	6
6. ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	4.19	0.48	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.22	0.38	มาก	

จากตาราง 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง

ตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 177)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 148)		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.32	0.53	4.10		
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.37	0.41	4.08	0.42	6.250*	.000
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.49	0.44	4.14	0.49	6.728*	.000
4. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม	4.29	0.51	4.09	0.50	3.441*	.001
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.29	0.57	4.01	0.59	4.201*	.000
6. ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	4.26	0.45	4.09	0.49	3.123*	.002
โดยรวม	4.34	0.49	4.09	0.51	4.530*	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตาราง 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n = 325)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	3.992	3	1.331	4.234*	.006
	ภายในกลุ่ม	100.888	321	.314		
	รวม	104.880	324			
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.581	3	1.194	6.393*	.000
	ภายในกลุ่ม	59.940	321	.187		
	รวม	63.521	324			
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและ มีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	5.380	3	1.793	7.665*	.000
	ภายในกลุ่ม	75.111	321	.234		
	รวม	80.491	324			
4. ด้านการสร้างบรรยากาศ องค์กรนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.170	3	1.057	4.078*	.007
	ภายในกลุ่ม	83.190	321	.259		
	รวม	86.360	324			
5. ด้านการบริหารความเสีย ย	ระหว่างกลุ่ม	3.620	3	1.207	3.452*	.017
	ภายในกลุ่ม	112.208	321	.350		
	รวม	115.828	324			
6. ด้านบุคลิกภาพเชิง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.126	3	.709	3.147*	.025
	ภายในกลุ่ม	72.289	321	.225		
	รวม	74.416	324			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.990	3	.997	6.925*	.000
	ภายในกลุ่ม	46.201	321	.144		
	รวม	49.191	324			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันมีรายการ ดังนี้



ตาราง 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(325)

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.33	-	.002*	.004*	.994
5-10 ปี	4.15		-	.875	.906
11-15 ปี	4.10			-	.793
16 ปี ขึ้นไป	4.28				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาสรุปและอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของหน่วยงานทางการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นการใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย ภายใต้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และกำหนดเป้าประสงค์การบริการจัดการให้ ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ ซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างพัฒนา และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม และผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดมัธยมศึกษาเชียงราย แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ เพื่อปรับแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางในการดำเนินงาน ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม สร้างความไว้วางใจระหว่างการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางในการดำเนินงานใหม่ๆ นำมาพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายผลรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้



1.1 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยกำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการส่งเสริมการสร้างและประสานเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีผู้รับผิดชอบการสร้างและประสานเครือข่ายความร่วมมือที่ชัดเจน ส่งผลให้การจัดการศึกษามีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บริพัทธ์ สารผล (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการบริหารความเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นผู้สร้างสรรค่นวัตกรรมให้กับผู้เรียน และร่วมกันบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ แต่ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่มีแนวทางการบริหารความเสี่ยงด้วยวิธีต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพด้วยนวัตกรรม และสร้างความตระหนักถึงการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นให้มีความพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ในอนาคต หรือยังไม่มีมีแนวทางปฏิบัติรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการสืบค้นศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง เลือกใช้ข้อมูลจากหลายๆ แหล่งข้อมูล มีความละเอียดถี่ถ้วน สามารถเข้าใจถึงปัญหา และเลือกใช้วิธีการที่หลากหลายรูปแบบในการแก้ปัญหา ส่งผลให้สามารถวิเคราะห์พิจารณามุมมองที่แตกต่างต่อการมีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้มุมมองต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำเนินการบริหารสถานศึกษาตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ และการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 นั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคิน เกษณา (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



3. ผลการเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศการทำงาน บริบทของสภาพแวดล้อมด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองแตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา ประกอบกับแผนพัฒนาการศึกษาชาติ นโยบายและจุดเน้น กระทรวงศึกษาธิการมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทและสถานะในการพัฒนาของประเทศไทย ส่งผลให้ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการ และแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติแตกต่างกัน ทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา อินทรเหมื่อน (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ควรพัฒนาการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา และภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการปรับปรุงพัฒนาการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงหรือบริหาร เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตในการนำนวัตกรรมไปใช้ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความ เสียหายที่อาจเกิดขึ้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานและสร้างความสนับสนุนให้กับนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ สามารถนำเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ ทำงานทุกระดับ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้าง ความเข้าใจและความไว้วางใจในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครู
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน และประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นต้น
3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากทุกท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ รวมทั้ง คณาจารย์ที่ได้กรุณาส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา และเป็นกำลังใจให้จนสำเร็จการศึกษา ผู้ศึกษาขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร. วิฑิตกร ยาวินไชย จารึกศิลป์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และ นายภูมรินทร์ สีการองผู้อำนวยการโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องของเครื่องมือ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งรวมทั้งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการศึกษาค้นคว้า ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจ จนสามารถดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้สำเร็จลุล่วง ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมณฑลชัยภูมิ, ปทุมธานี.
- ธัญญากร และสร้อยณัฏฐ์ อุเสินยาง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความเป็นองค์การนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนใต้. วารสารสหวิทยาการการวิจัยและวิชาการ, 2(2), 1-14.
- นุชิดา สุวแพทย์. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พนิดา อินทรเหมื่อน. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วารสารการประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ, 13, 1702-1715.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



ภาคิน เกษณา. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**

(พ.ศ. 2566–2570). สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2566, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษา ไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0.** กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวาน กราฟฟิค จำกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. (2565). **รายงานผลการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.** สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.sesaocr.go.th/>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. (2565). **แผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.** สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.sesaocr.go.th/ita2563/1583/>



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
Relationship Between Strategic Leadership and Risk Management of School
Administrators under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3

สุวนันท์ คัจฉะภา^{1*} และ นริศรา เสือคล้าย²

Suwanan Khatchapa^{1*} and Narissara Suaklay²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 327 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารจัดการความเสี่ยง

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Baifernsuwanan688@gmail.com



Abstract

The objectives of this research were to study 1) the level of strategic leadership of school administrators, 2) the level of risk management of school administrators, and 3) the relationship between the strategic leadership and risk management of school administrators under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3. The samples used in this study were 327 teachers under schools of Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3. Sample size was determined by using Krejcie and Morgan table, which were selected by stratified random sampling. The instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results of this research were found as follows: 1) the level of strategic leadership of school administrators was qualified as good level for overall performance, 2) the level of risk management of school administrators was qualified as good level for overall performance, and 3) the relationship between strategic leadership and risk management of school administrators under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 was a positively correlated with a moderate level at .01 level of significance.

Keywords: Strategic Leadership, School Administrators, Risk Management

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาสถิติของประเทศไทย ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการของตลาดงานเพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีลักษณะการคิดเชิงมโนภาพ สามารถรับรู้ แนวโน้มสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล เชื่อมโยงปัจจัยต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ในอนาคตได้ ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงระบบโดยกำหนดเป้าหมายความต้องการในอนาคต แสดงออกถึงการใช้อิทธิพล อำนาจ ศิลปะ กระตุ้น จูงใจ สมาชิกในองค์การให้ไปในทิศทางที่ต้องการ (Dubrin, 2007) แต่อย่างไรก็ตามการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูง ก็



อาจจะไม่ได้เป็นสิ่งที่ดีได้ว่าจะไม่ทำให้เกิดความล้มเหลวขององค์การ เนื่องจากความล้มเหลวขององค์การไม่ได้เกิดจากเงินทุนไม่เพียงพอหรือขาดข้อมูล ขาดความเชี่ยวชาญเพียงเท่านั้น แต่เกิดจากสาเหตุที่ผู้บริหารขาดความเข้าใจ ขาดวิจรณ์ญาณที่ดีในขณะที่วางกลยุทธ์ บางครั้งผู้บริหารอาจใช้อารมณ์ความรู้สึกในการตัดสินใจมากกว่าการใช้เหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะเลเยการให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงในองค์การ และมักให้นำหนักความสำคัญกับความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากกว่า (พระครูสุตธรรมกิจ, 2561 หน้า 83) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้วย

การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้อัตราและขนาดของความเสียหายที่เกิดขึ้นในอนาคตทั้งจากการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงาน และการทุจริต อยู่ในระดับที่องค์กรสามารถประเมิน ควบคุมและตรวจสอบได้อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและสภาพลักษณะขององค์กรเป็นสำคัญ โดยสามารถจำแนกความเสี่ยงตามลักษณะที่แตกต่างกันออกเป็นด้าน ๆ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมายและข้อกำหนดความผูกพันต่อองค์กร และด้านการทุจริตในการบริหาร ซึ่งการบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการให้โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยงหรือผลกระทบของความเสียหายลดลง โดยการบริหารจัดการความเสี่ยงมีหลายวิธี ได้แก่ การยอมรับความเสี่ยง การจัดการควบคุมหรือป้องกันความเสี่ยง การลดความเสี่ยง การกระจายหรือการโอนความเสี่ยง การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง และการจัดการความเสี่ยง (สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง, 2562)

การบริหารจัดการความเสี่ยงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละบุคคลว่ามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากน้อยเพียงใด และจะดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่อาจจะเกิดความเสียหายขึ้น ซึ่งมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นในการดำเนินงานในอนาคต และมีผลกระทบต่อสถานศึกษาทำให้ไม่บรรลุถึงความสำเร็จ ดังนั้น การบริหารจัดการความเสี่ยงจึงเป็นภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดแนวทางในการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) ได้สรุปแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เป็นกระบวนการที่ใช้ในการระบุนิเคราะห์ ประเมิน และจัดระดับความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของกระบวนการทำงานขององค์กร รวมทั้งการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยกำหนดแนวทางการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งกระบวนการนั้นจะสำเร็จได้ต้องมีการสื่อสารให้คนในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการความเสี่ยงในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนควรมีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ประเมินความเสี่ยง รวมถึงกระบวนการและขั้นตอนในการบริหารจัดการความเสี่ยงด้วย

จากรายงานผลการดำเนินงานติดตามและประเมินผลนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้เสนอไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ควรต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อันเนื่องมาจากสภาพปัญหาที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริหารและครู ซึ่งส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานทำให้บุคลากรย้ายออกจากพื้นที่ ทำให้ขาดกำลังคน ปัญหาด้านความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา สถานประกอบการที่ไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐาน และความสอดคล้องของหลักสูตรกับความสามารถทางวิชาชีพที่ยังขาดการบูรณาการเข้าไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถกำหนดทิศทาง การกระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกอันเป็นกระบวนการในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรมีศักยภาพมากขึ้น เกิดการ



ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถจำแนกภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดกลยุทธ์ 2) ความคิดความเข้าใจในระดับสูง 3) การบริหารทรัพยากรในองค์กร และ 4) การสร้างความมีประสิทธิภาพในองค์กร นอกจากนี้จากรายงานยังพบว่า ผู้บริหารและครูภายใต้สังกัดส่วนใหญ่มักประสบกับปัญหา ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ และด้านงบประมาณ โดยมีผลการประเมินความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง รองลงมาเป็นปัญหาเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณ และการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการรับจ่ายเงินประจำวัน โดยมีผลการประเมินความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2566)

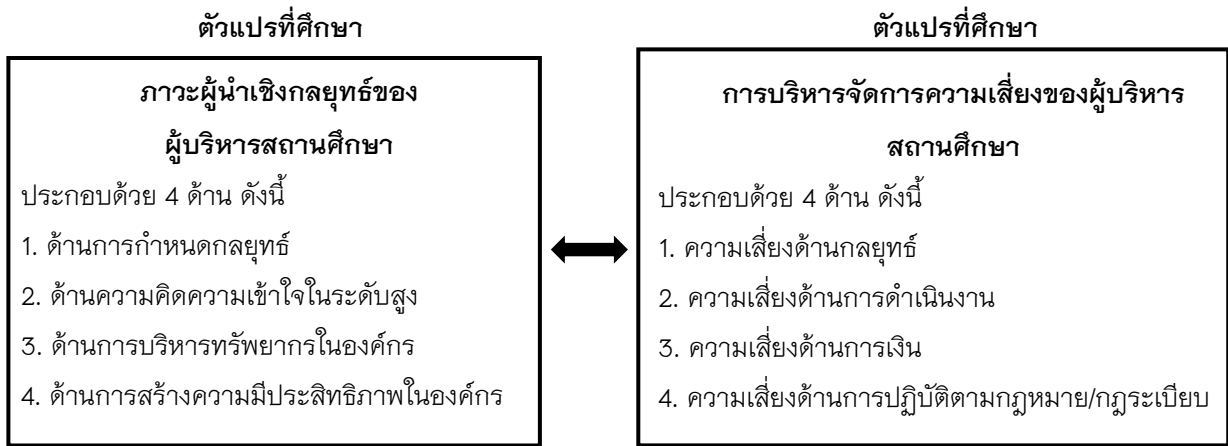
จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหาร และเนื่องจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ ทำให้สถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการ การดำเนินการ การวางแผนตามกรอบงานที่มีนโยบายเชิงรุกในหลายๆ ด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่จะสามารถยกระดับคุณภาพของบุคลากรและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพและยกระดับฝีมือชั้นสูง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและแข่งขันของตลาดแรงงาน ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จึงมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และ 2) การบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาได้จากขอบข่ายการบริหารจัดการความเสี่ยงของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 153 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,025 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปีการศึกษา 2566 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, (pp.608-609) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 2,200 คน ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น แบ่งออกเป็น 4 ขนาด ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2549

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป

จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา (สุรศักดิ์ อมรัตน์ศักดิ์, 2555) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มิใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (รัตนะ บัวสนธิ์, 2554) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดมีค่าเท่ากับ 0.888

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำบันทึกขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงรายถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านช่องทางอีเมลของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ครูกรรโรงเรียนขอความร่วมมือจากครูในการตอบแบบสอบถาม กำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นเวลา 4 สัปดาห์ โดยมีการตอบกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 327 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นทำการตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูล
 - 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน จากนั้นทำการแปลผลค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์การแปลผลของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2553, หน้า 23-24) มีรายละเอียดดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) จากนั้นทำการแปลความหมายตามเกณฑ์ของไพศาล วรคำ (2552, หน้า 280) และเกียรติสุดา ศรีสุข (2553) มีรายละเอียดดังนี้
โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r ดังนี้
ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน
ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ ดังนี้
 ± 0.71 ถึง ± 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
 ± 0.31 ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
 ± 0.01 ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน
+ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	n = 327		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_1)	4.40	0.60	มาก	2
2. ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง (X_2)	4.32	0.65	มาก	4
3. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร (X_3)	4.43	0.63	มาก	1
4. ด้านการสร้างควมมีประสิทธิภาพในองค์กร (X_4)	4.38	0.80	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.38	0.69	มาก	

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เมื่อพิจารณาจากตาราง 1 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.63) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.60) และด้านการสร้างควมมีประสิทธิภาพในองค์กร ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.63) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.65)

2. ผลการศึกษาระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

การบริหารจัดการความเสี่ยง	n = 327		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Y ₁)	4.34	0.65	มาก	3
2. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Y ₂)	4.06	0.46	มาก	4
3. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Y ₃)	4.52	0.81	มากที่สุด	2
4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (Y ₄)	4.73	0.55	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.43	0.69	มาก	

ผลการศึกษาระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เมื่อพิจารณาจากตาราง 2 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ($\bar{X} = 4.73$, S.D.= 0.55) รองลงมา คือ ความเสี่ยงด้านการเงิน ($\bar{X} = 4.52$, S.D.= 0.81) และความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.65) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.46)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X)	การบริหารจัดการความเสี่ยง (Y)				
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{tot}
X ₁	.434**	.250**	.341**	.236**	.392**
X ₂	.365**	-0.046	.539**	.264**	.432**
X ₃	.388**	0.059	.434**	.282**	.406**
X ₄	.378**	.505**	-0.005	.149**	.221**
X _{tot}	.530**	.268**	.436**	.313**	.488**

หมายเหตุ: **P < .01



ผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เมื่อพิจารณาจากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง ($r=0.488$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.221-0.432 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ($r=0.432$) ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ($r=0.406$) และด้านการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ($r=0.392$) ตามลำดับ โดยทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านการสร้างควมมีประสิทธิภาพในองค์กร ($r=0.221$) ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

สรุปและอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่ออนาคตใหม่ มีการคิดเชิงบูรณาการ มีความเข้าใจหลักการพัฒนาสถานศึกษา และการกำหนดอนาคต มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบ มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีรูปแบบกลยุทธ์และกระบวนการจัดการบุคลากรในองค์กรในด้านต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง เพื่อความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ตามนโยบายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกตรา ลิทธิแก้ว (2560, หน้า 3) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อรายการ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรในองค์กรตามวิจัยนี้ คือ การที่ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินงานในแต่ละส่วนได้เหมาะสมและมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ภายในสถานศึกษาได้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนครูในการปรับปรุงและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการมอบหมายบุคลากรในการทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีการวางแผนการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกในการทำงานให้กับครูทุกคนในสถานศึกษา

2. การบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะความเสี่ยงในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงอันเนื่องมาจากความไม่ชัดเจน ความไม่ทันสมัย หรือความไม่ครอบคลุมของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ รวมถึงการทำนิติกรรมสัญญา การร่างสัญญาที่ไม่ครอบคลุมการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญแก้ว จันทรัตน์ และตรีภูมิพันธ์ ตรีศรีศวรร (2562, หน้า



171) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่ในระดับมาก ซึ่งความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบตามวิจัยนี้ คือ เหตุการณ์ใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและส่งผลกระทบต่อหรือสร้างความเสียหาย หรือความล้มเหลว หรือลด โอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินการขององค์กร อันเนื่องมาจากการดำเนินการทางด้านกฎ ระเบียบ ที่ผิดพลาดและคลาดเคลื่อนจากบทบัญญัติที่กำหนดตามกฎหมายความเสี่ยงด้านกลยุทธ์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจจะเป็นเพราะว่าภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ด้านความคิดความ เข้าใจในระดับสูง ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร และด้านการสร้างควมมีประสิทธิภาพในองค์กร ล้วนแต่เป็น ความสามารถหรือสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง กระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก อันเป็นกระบวนการในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรมีศักยภาพมากขึ้น เกิด การตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม ที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงได้เป็น อย่างดี โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงสูงสุด คือ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหาร สถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านการสร้างควมมีประสิทธิภาพในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญญฐณิชา สังข์ ศิลป์เลิศ และศรุตพิงศ์ ภูวชรรานนท์ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการ บริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก การที่ผลวิจัย ปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสมกับการบริหารองค์กร ในยุคปัจจุบัน ที่สามารถนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่สถานศึกษา ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีคุณสมบัติที่สำคัญคือ เป็นผู้มื วิสัยทัศน์กว้างไกล นำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ช่วย ส่งเสริมให้การบริหารจัดการความเสี่ยงของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษายังมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการความเสี่ยง และ สอดคล้องกับ ธร สุนทรายุทธ (2560, หน้า 18) ที่ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการความเสี่ยงไว้ว่า การที่องค์กรต่าง ๆ นำกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงมาใช้ จะช่วยเป็นหลักประกันในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากการบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นทิศทางการทำนายอนาคตอย่างมีเหตุผล มีหลักการ และหาวิถีทางลดหรือ ป้องกันความเสียหายในกระบวนการทำงานแต่ละขั้นตอน ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำกระบวนการบริหาร จัดการความเสี่ยงมาใช้ในการบริหารงาน จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นการป้องกันโอกาสที่จะเกิด ความสูญเสีย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติภักดิ์ รัตตานุสรณ์ (2561, หน้า 84) ที่ได้ทำการศึกษา เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร ความเสี่ยงของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาตัวเองให้มีความสามารถในการเป็นผู้ที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แยกองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ มีความสามารถในการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ มีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. จากผลการศึกษาระดับปริญญาโทของการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตัวเองให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระบบงานภายในขององค์กร กระบวนการเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่ใช้ รวมไปถึงทำความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากร ความเพียงพอของข้อมูล อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินโครงการ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาอาจหาประสบการณ์เพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการดำเนินงานจากการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้นก็อาจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญ และชำนาญในการดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านนี้ได้ดีขึ้น

3. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม พัฒนา และกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการเป็นผู้ที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แยกองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ มีความสามารถในการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ มีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความสามารถและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.นริศรา เลือคล้าย อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ผศ.ดร.น้ำฝน กันมาประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา และนางยาใจ ธรรมลังกา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยงูกลาง ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจนทำให้ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โสภี อำนวยรัตน์ รองคณบดีฝ่าย บริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กร ที่ได้ให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง อีกทั้งยังช่วยชี้แนะให้เห็นถึง ความครอบคลุมรอบด้านในการจัดทำ เพื่อกระตุ้นให้ผู้จัดทำได้มองภาพรวมได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น รวมถึง ดร.ชูศักดิ์ เนียมทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่งน้อย จังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกให้กับคณะครู ในการตอบแบบสอบถามและเก็บข้อมูล

ขอขอบพระคุณข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 ที่ให้ความ อนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ ประสาทสรรพรความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาดลจดมาเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหน็ดเหนื่อย และให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน จนทำให้ การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอจงได้รับส่วนแบ่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

เอกสารอ้างอิง

กิตติภักดิ์ รัตตานุสรณ์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. **วารสารบริหารการศึกษา**

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ฉบับที่ 15 ปีที่ 29, หน้า 80.

เกศรา สิทธิแก้ว และคณะ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2. **วารสาร**

บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1), 12–21.

ขวัญแก้ว จันทรัตน์และตรีภูมิรินทร์ ตรีศรีศวรร. (2562). การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย หาดใหญ่, สงขลา.

ณัฐธณิชา สังข์ศิลป์เลิศ และศรุตพิงศ์ ภูวชีวีวรานนท์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการ



บริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
สงขลา เขต 1. มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สงขลา.

ธรร สุทธิราชยุทธ. (2560). **ปัจจัยความเสี่ยงภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการของคณะ**

ศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: วิริยาสาส์น.

พระครูสุตวรธรรมกิจ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.

ไพศาล วรรค้ำ. (2552). **การวิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ประสานการพิมพ์.

รัตนะ บัวสนธ์. (2554). **การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา.** นครสวรรค์ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดริมปีงการพิมพ์.

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. (2562, สืบออนไลน์). **แนวทางบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของ
รัฐ เรื่อง หลักการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร.** Retrieved from

chromeextension://efaidnbmnbbpqqccajpcglclefindmkaj/https://www.bohin.org/013_11.pdf

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2566, สืบออนไลน์) **ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.** Retrived from [https://sites.google.com/view/project-
reportcm3-66/home](https://sites.google.com/view/project-reportcm3-66/home)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
พริกหวานกราฟฟิกจำกัด.

สุรศักดิ์ อมรรัตน์ศักดิ์, 2555. **เทคนิคทางสถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

DuBrin, A. J. (2007). **Leadership: Research findings practice and skills.** 6th ed. Boston MA: Houghton
Mifflin.



**ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหาร
ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่**
**Administrative Skills of School Administrators Affecting Administration Quality
of Vocational Education Standards under the Office of Chiang Mai Vocational
Education Commission**

อัจฉุรา ทองปัน^{1*} และ นริศรา เสือคล้าย²

Atchara Thongpan^{1*} and Narissara Suaklay²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 275 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.832 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 37.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนในรูปแบบของสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}_{tot} = 1.878 + 0.278(X_3) + 0.185(X_1) + 0.114(X_2)$ และสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.355(Z_{x3}) + 0.261(Z_{x1}) + 0.162(Z_{x2})$

คำสำคัญ: ทักษะการบริหารงาน, คุณภาพการบริหาร, มาตรฐานการอาชีวศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: Atchara2632@gmail.com



Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of administrative skills of school administrators, 2) study the level of administration quality of Vocational Education Standards, 3) study the correlation between the administrative skills of school administrators and the administration quality of Vocational Education Standards, and 4) create the forecasting equation for the administration quality of Vocational Education Standards under the Office of Chiang Mai Vocational Education Commission. The sample of this research were 275 teachers from schools under the Office of Chiang Mai Vocational Education Commission, which were selected by stratified random sampling. The instrument was a 5-level rating scale questionnaire which the reliability value of the whole questionnaire was obtained as 0.832. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research results were found as follows: 1) the level of administrative skills of school administrators, overall, was at the highest level, 2) the level of administration quality of Vocational Education Standards, overall, was at the highest level, 3) the administrative skills of school administrators was positively correlated with a relatively moderate level to the administration quality of Vocational Education Standards, and 4) the administrative skills of school administrators affecting to the administration quality of Vocational Education Standards under the Office of Chiang Mai Vocational Education Commission, which cloud forecasted by 37.50 percent with the statistical significance level at .01, as the forecast equation in the raw score: $\hat{Y}_{tot} = 1.878 + 0.278(X_3) + 0.185(X_1) + 0.114(X_2)$ and the forecast equation in the standard score: $\hat{Z}_y = 0.355(Z_{x3}) + 0.261(Z_{x1}) + 0.162(Z_{x2})$.

Keywords: Administrative Skill, Administration Quality, Vocational Education Standards

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติของประเทศไทยเป็นยุทธศาสตร์ชาติที่เน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกายใจ มีสติปัญญา มีพัฒนาการรอบด้าน เป็นผู้มีความรับผิดชอบ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสาร รักการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง รัฐบาลต้องการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ยุคของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาประเทศให้ก้าวทันประเทศที่มีกับดักรายได้ปานกลาง จากยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว ทำให้กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา แผนการศึกษาชาติ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา 2566, หน้า 101-102)

การเตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน หน่วยงานที่จัดการศึกษาจำเป็นต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตได้ด้วยตนเองอย่างมีความสุข จึงส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความรู้



ความสามารถ และทักษะจำเป็น ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาตามความต้องการของสถานประกอบการ คือ ทักษะการเรียนรู้นวัตกรรม ทักษะสารสนเทศเพื่อเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 3R และทักษะการคิด อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา 2563, หน้า 3) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประเทศไทย 4.0 ตามความต้องการของสถานประกอบการ พบว่าทักษะที่สถานประกอบการต้องการคือ 1) ทักษะในการทำงาน และความเชี่ยวชาญเฉพาะ ปฏิบัติตามระเบียบ ตามข้อตกลงในที่ทำงาน เข้าใจระบบการผลิต ความปลอดภัยในที่ทำงานและอาชีวอนามัย การบริหารธุรกิจ การวางแผน การบริหารจัดการเวลา การจัดลำดับความสำคัญของงาน การวางแผนชีวิตและครอบครัว 2) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สร้างระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ชยัน อดทน เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต มารยาทหรือทักษะทางสังคม ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) รวมถึงบุคลิกภาพที่ดี การเป็นพลเมืองที่ดีการรู้คุณค่าของวัฒนธรรมและชนชาติของตน 3) ภาวะผู้นำ การสอนงาน (Coaching) การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Management) 4) ความสามารถในการสื่อสาร ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ และความสามารถทางดิจิทัล (Digital Literacy) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีพื้นฐานการเขียนโปรแกรม Python, Java การประมวลผลและคำนวณที่จำเป็นและเหมาะสมกับบริบทในแต่ละอาชีพ 5) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตัวเอง เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) มีทักษะที่หลากหลาย (Multi Skill) ในยุคปัจจุบัน สถานประกอบการมีความต้องการบุคลากรที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีหลากหลายทักษะ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จึงได้มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พัฒนากำลังคนที่มีทักษะขั้นสูง ขับเคลื่อนการดำเนินงานที่มุ่งรูปแบบการเรียนการสอนบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผสมผสานกับการสร้างทักษะทางวิชาชีพ โดยได้กำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับการเตรียมพร้อมกำลังคนรองรับศตวรรษที่ 21 โดยประกาศใช้มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ให้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาสำหรับทุกวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ดังนี้ มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา และมาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2561, หน้า 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในอนาคตโดยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดตามความสนใจและความถนัดของตนเอง การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่มองกว้าง มองไกล กำหนดเป้าหมาย สื่อสาร ประสาน และมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีความเป็นผู้นำ สามารถบริหารสถานศึกษาภายใต้ความเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็น การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและมีความสามารถในการประยุกต์ศาสตร์อย่างมีศิลป์ ในการปฏิบัติงานดังการวิจัยของ มลฤดี สอนดี (2565, หน้า 16) ที่กล่าวว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การบริหารที่ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ มีทักษะกระบวนการบริหาร เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายต้องมี ความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ มีเทคนิควิธีการ ตลอดจนความสามารถในการสื่อสาร มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการทรัพยากร มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดกว้างไกล สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีภาวะผู้นำ การจัดการ การทำงานเป็นทีม มีความคิดรอบยอด อีกทั้งยังต้องมีความรู้และเข้าใจเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา สามารถบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ



อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปรากฏผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การดำเนินงาน การประกันคุณภาพ การศึกษาและมาตรฐานการอาชีวศึกษาเป็นสิ่งที่สามารถรับประกันผลการบริหารของผู้บริหารได้

จากการศึกษาผลการรายงานประเมินตนเอง ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งประกอบไปด้วย 8 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ วิทยาลัยการอาชีพฝาง วิทยาลัยการอาชีพจอมทอง วิทยาลัยเทคนิคสารภี วิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่ และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่ จากรายงานผลการประเมินตนเองของแต่ละสถานศึกษา พบว่าแม้มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับ ดี แต่ยังปรากฏผลการดำเนินงานในรายการปลีกย่อย อาทิเช่น การแข่งขันทักษะวิชาชีพซึ่งเป็นการพัฒนาผู้เรียนในการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรม อันประกอบไปด้วยความคิดสร้างสรรค์ การสร้างสรรค์นวัตกรรม การแก้ปัญหา การใช้วิจารณญาณ การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม ซึ่งถือว่าเป็นทักษะที่สำคัญของผู้เรียนที่สถานศึกษาต้องนำมาพัฒนา โดยเน้นไปที่ 3R7C อันเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ ตลอดจนพัฒนาทักษะทางวิชาชีพที่สามารถแข่งขันได้อย่างมีมาตรฐาน ซึ่งเกี่ยวข้องเชื่อมโยงไปกับการบริหารจัดการและการพัฒนาหลักสูตร ทั้งในเรื่องของหลักสูตรฐานสมรรถนะและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ยังคงมีระดับการประเมินอยู่ในเกณฑ์กลางค่อนข้างต่ำ ซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังต่อเนื่องจากผู้บริหารหรือผู้ที่ดำเนินงานในด้านนี้ไม่ได้ทราบปัญหาที่แท้จริงที่เกิดขึ้น อีกทั้งผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการจัดการสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการดำเนินการประกันคุณภาพตามวงจรคุณภาพ เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพผู้เรียนที่เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

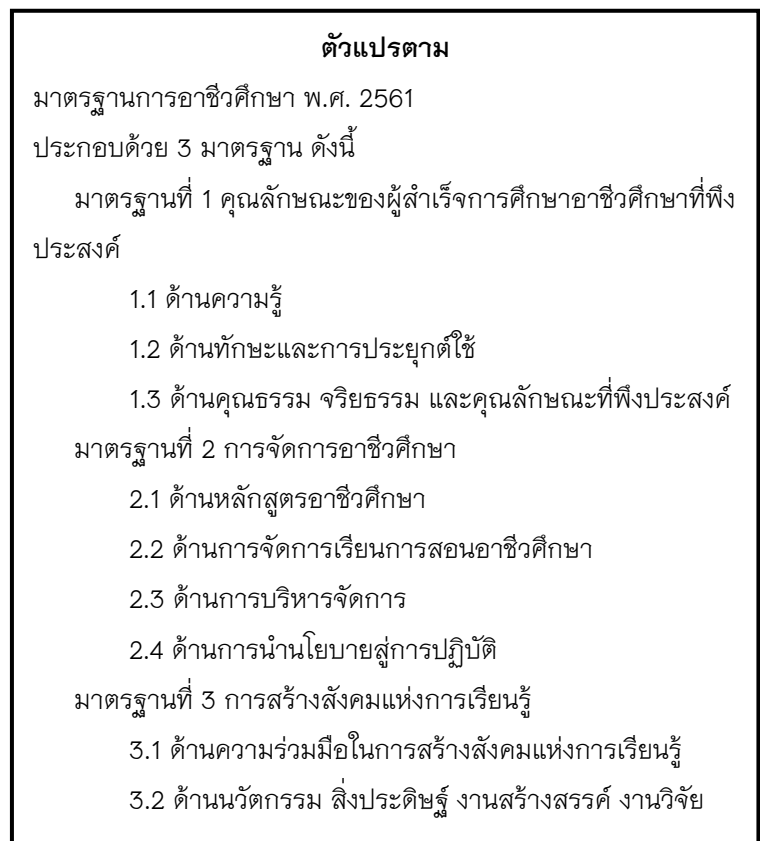
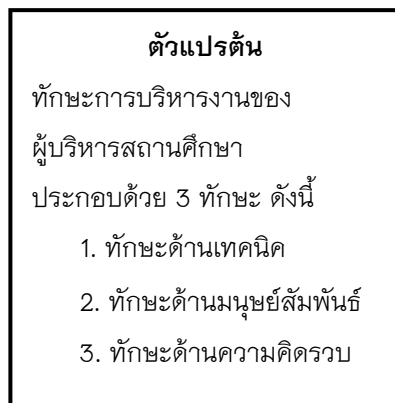
ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดเป็นแนวทางหรือนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อช่วยในการเพิ่มขีดความสามารถพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นการช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตัวแปรต้นได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรตามได้จากคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ปี พ.ศ. 2561 โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่
2. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ได้

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 870 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ทำการกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 275 คน จากนั้นทำการสุ่มจากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนตามจำนวนประชากรของแต่ละสถานศึกษา



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967) และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967)

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, บุญมี พันธุ์ไทย และสมจิตรา เรืองศรี, 2555) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เนื่องจากมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (รัตนะ บัณฑิต, 2554) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดมีค่าเท่ากับ 0.832 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือไปยังครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ กำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นเวลา 4 สัปดาห์ โดยมีการตอบกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 275 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นทำการตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูล
 - 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 การวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นนำค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (ศรีอัมพร ปานพรหม, 2551) มีรายละเอียดดังนี้



ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) จากนั้นทำการแปลความหมายตามเกณฑ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

0.81-1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.61-0.80	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
0.41-0.60	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.21-0.40	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
0.01-0.20	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
เท่ากับ 0	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. วิเคราะห์ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ร่วมกันทำนาย หรือพยากรณ์ หรืออธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ (สุทิน ชนะบุญ, 2562) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวจะไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ที่ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.10 และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ที่ต้องมีค่าน้อยกว่า 10

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม (X_{tot})

ทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 275		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	s.d.		
1. ทักษะด้านเทคนิค	4.52	0.26	มากที่สุด	3
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.58	0.26	มากที่สุด	1
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.54	0.23	มากที่สุด	2
เฉลี่ยรวม	4.54	0.19	มากที่สุด	



ผลการศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาจากตาราง 1 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.19) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.26) รองลงมา คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.23) และทักษะด้านเทคนิค ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.23) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม (Y_{tot})

ทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 275		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ (Y_1)	4.50	0.30	มากที่สุด	2
2. มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา (Y_2)	4.49	0.21	มาก	3
3. มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Y_3)	4.51	0.23	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม	4.50	0.19	มากที่สุด	

ผลการศึกษาคคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาจากตาราง 2 พบว่า คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.23) รองลงมา คือ มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.30) ส่วนมาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีคุณภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.21)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	Y_{tot}
X_1	1			
X_2	0.300**	1.00		
X_3	0.388**	0.499**	1.00	
Y_{tot}	0.447**	0.418**	0.537**	1.00

หมายเหตุ: **P < .01



ผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ จากตาราง 3 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ทักษะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.418–0.537 เมื่อพิจารณาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ($r = 0.537$) รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิค (X_1) ($r = 0.447$) และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2) ($r = 0.418$) ตามลำดับ

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

ตาราง 4 ผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์พหุคูณ และอำนาจการพยากรณ์ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
1	0.537	0.288	0.286	110.574**	<.001
2	0.596	0.355	0.351	28.271**	<.001
3	0.612	0.375	0.368	8.438**	<.001

หมายเหตุ: **P < .01

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยการนำตัวแปรอิสระเข้าทีละตัว แล้วเลือกโมเดลสุดท้ายที่ทำนายได้มากที่สุด เมื่อพิจารณาจากตาราง 4 พบว่า โมเดลที่ 3 ซึ่งประกอบด้วยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3) ทักษะด้านเทคนิค (X_1) และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2) มีความสัมพันธ์พหุคูณกับคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดเท่ากับ 0.612 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ 0.375 หมายความว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 37.50

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบสถานะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3)	0.689	1.452
ทักษะด้านเทคนิค (X_1)	0.834	1.199
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2)	0.738	1.356

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบสถานะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากค่า Tolerance มี



ค่าไม่ต่ำกว่า .10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมีความคลาดเคลื่อนสูง ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3) ทักษะด้านเทคนิค (X_1) และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2) ไม่มีปัญหาเรื่องสภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) และทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้

ตาราง 6 ค่าสถิติตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	SE. _B	t	P
ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3)	0.278	0.355	0.45	6.128**	<.000
ทักษะด้านเทคนิค (X_1)	0.185	0.261	0.37	4.954**	<.000
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2)	0.114	0.162	0.39	2.905**	<.004
ค่าคงที่	1.878		0.207	9.060	
R = 0.612		R ² = 0.375	F=54.143**	S.E. _{est} = 0.147	

หมายเหตุ: **P < .01

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์ (คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา) และตัวแปรพยากรณ์ (ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา) ทั้ง 3 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง สามารถนำไปสร้างเป็นสมการในการพยากรณ์ต่อไปได้

เมื่อพิจารณาจากตาราง 6 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของตัวแปรพยากรณ์ (ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา) ทั้ง 3 ตัวแปร กับตัวแปรเกณฑ์ (มาตรฐานการอาชีวศึกษา) มีค่าเท่ากับ 0.612 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.375 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 37.50 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.147

เมื่อทำการสร้างสมการพยากรณ์ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัวแปร คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3) ทักษะด้านเทคนิค (X_1) และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2) ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และรูปแบบมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ } \hat{Y} = 1.878 + 0.278(X_3) + 0.185(X_1) + 0.114(X_2) \text{ และ}$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน } \hat{Z} = 0.355(Z_{x3}) + 0.261(Z_{x1}) + 0.162(Z_{x2})$$

เมื่อเรียงลำดับของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_3) ($\beta = 0.355$) รองลงมา ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (X_1) ($\beta = 0.261$) และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2) ($\beta = 0.162$) ตามลำดับ



สรุปและอภิปรายผล

1. **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ 3 ด้าน** มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรได้เป็นอย่างดี สามารถสื่อสารเพื่อให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีการสร้างทีมงานเพื่อให้การบริหารงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีวิธีการที่ชัดเจนในการสร้างเป้าหมายร่วมกันกับครูและบุคลากร และมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิดา ใจดี (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ทักษะด้าน การศึกษาและการสอน ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านมโนภาพ และมีการนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) ไว้ดังนี้ 1) ทักษะผู้การบริหารด้านมโนภาพ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลรอบด้าน เพื่อนำไปกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ มีการประชุมวางแผนงานกับคณะครูร่วมมือกันการวิเคราะห์และวางแผน 2) ทักษะการบริหารด้านมนุษย ผู้บริหารควรให้ความเป็นกันเองกับครูเพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน และใช้การบริหารงานแบบความร่วมมือ และ 3) ทักษะการบริหารด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารควรพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารงาน ควรศึกษาหาความรู้โดยการอบรมพัฒนา

2. คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย อันประกอบด้วย 1) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยสถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ และ 2) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน หรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และสามารถเผยแพร่สู่สาธารณชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล อิตินานันท์กุล, มนตา ตูลย์เมธากา และอิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล (2564) ที่ได้ทำการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561: การประยุกต์ใช้พหุแนวคิด ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พบว่า 1) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการหรือการประกอบอาชีพอิสระ มีแนวปฏิบัติที่ดี 2 แนวทาง คือ 1.1) การพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการโดยการสมัครใจ สถานศึกษาเปิดรับสมัครผู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ พร้อมทั้งจัดอบรมเรื่องการเป็นผู้ประกอบการให้กับผู้เรียนที่มีความสนใจที่เข้าร่วมกิจกรรม และให้ผู้เรียนรวมกลุ่มเพื่อจัดทำโครงการการประกอบอาชีพจำลองพร้อมทั้งจัดหาครูพี่เลี้ยงให้กับผู้เรียน เพื่อให้ช่วยในการดำเนินการโครงการ โดยสถานศึกษาจะจัดงานวันประกอบอาชีพจำลองเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำโครงการประกอบอาชีพจำลองมาดำเนินการจริง 1.2) การสร้างแรงบันดาลใจในการเป็น



ผู้ประกอบการ โดยการศึกษาดูงาน สถานศึกษาเชิงวิชาชีพเข้ามาเป็นวิทยากรบรรยายและให้ความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ พร้อมทั้งมีการจัดเวิร์คช็อปในสถานศึกษา เพื่อฝึกให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ในการเป็นผู้ประกอบการ พร้อมทั้งนำผู้เรียนเข้าไปศึกษาดูงานในการเป็นผู้ประกอบการ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนในการไปเป็นผู้ประกอบการ และ 2) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย มีแนวปฏิบัติที่ดี คือ สถานศึกษาจัดให้มีวิชาโครงการเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการสร้างผลงานนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย โดยให้ผู้เรียนจับกลุ่มเพื่อดำเนินการและสถานศึกษาจัดหาครูพี่เลี้ยง เพื่อชี้แนะแนวทางในการดำเนินการให้กับผู้เรียน พร้อมทั้งจัดหาเวทีประกวดให้กับผู้เรียนทั้งในระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับชาติประสานกับสถานประกอบการ หน่วยงาน ชุมชนที่มีความประสงค์จะใช้ประโยชน์จากผลงานนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัยของผู้เรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจจะเป็นเพราะว่าทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด ล้วนแต่เป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาได้ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองในทักษะด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยมีการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เพื่อเสริมสร้างทักษะที่ใช้ในการบริหาร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางแห่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิตา พลายแก้ว (2564) ที่ทำการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและการดำเนินงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.57-0.79 โดยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ทักษะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ทักษะด้านการศึกษา และทักษะด้านการประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร เรือนคำมูล และปาริชาติ บัวเจริญ (2567) ที่ได้ทำการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานด้านวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสันกำแพงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานด้านวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสันกำแพง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม

4. สมการพยากรณ์คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง



เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 3 ด้าน เรียงลำดับจากด้านที่ส่งผลสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ โดยทักษะการบริหารทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 37.50 อาจเป็นเพราะในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีทั้ง 3 ทักษะนี้ประกอบกัน จึงจะทำให้คุณภาพการบริหารสถานศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้ โดยทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นทักษะที่หน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญในการพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด เนื่องจากเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้าใจความสลับซับซ้อนขององค์การทั้งหมด มองเห็นองค์การในภาพรวม เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อองค์การ มีความสามารถในการประสานงานและสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยขององค์การได้ มีการวางแผนพัฒนาการศึกษาได้ครอบคลุมทุกด้าน จัดระบบโครงสร้างการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก สามารถวิเคราะห์งานเพื่อจัดสรรที่เหมาะสมกับบุคลากร อีกทั้งยังสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและอาจจะมีผลกระทบต่อหน่วยงาน รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรมีการวางแผนการพัฒนาทักษะของผู้บริหาร ก่อน ระหว่าง และหลัง การดำรงตำแหน่ง หรือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมให้กับผู้บริหารในการบริหาร อีกทั้งยังเป็นการทบทวนนโยบาย กระบวนการ ตลอดจนการสร้างเครือข่าย ทบทวนแนวทาง ซึ่งผู้บริหารเมื่อปฏิบัติหน้าที่ อาจมีบางทักษะต้องได้รับการทบทวน ฝึกฝนและเติมเต็มให้ทันความเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิตา พลายแก้ว (2563) ที่ทำการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ทักษะด้านการประเมินผล ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการศึกษา และทักษะด้านเทคนิค ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y} = 1.878 + 0.278(X_3) + 0.185(X_1) + 0.114(X_2)$

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการทำความเข้าใจความสลับซับซ้อนขององค์การทั้งหมด มองเห็นองค์การในภาพรวม เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อองค์การ มีความสามารถในการประสานงานและสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยขององค์การได้ มีการวางแผนพัฒนาการศึกษาได้ครอบคลุมทุกด้าน จัดระบบโครงสร้างการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก สามารถวิเคราะห์งานเพื่อจัดสรรสิ่งที่เหมาะสมกับบุคลากร รวมทั้งความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและอาจจะมีผลกระทบต่อหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม



และพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพการบริหารที่เป็นไปตามมาตรฐานที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้

2. จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเรียงลำดับของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด รองลงมา ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน ให้เกิดแก่ผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สังกัด โดยเน้นทักษะด้านความคิดรวบยอดเป็นสำคัญ เพื่อนำไปสู่คุณภาพการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การวิจัยในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ที่ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน และตอบสนองต่อการประเมินภายนอกต่อไป

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการยกระดับการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีมาตรฐาน และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจาก ดร. นริศรา เสือคล้าย อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งท่านได้กรุณาสละเวลาให้ความรู้คำแนะนำปรึกษา ข้อคิดเห็นที่ดี และแนะนำแนวทางการศึกษาตลอดตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา และ นายปัญญา ช่างงาน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพฝาง ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งครูในสังกัด สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณบิดามารดาและครอบครัวที่สอนให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา และช่วยส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ รวมถึงเพื่อน ๆ ทุกคน สำหรับความช่วยเหลือ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการค้นคว้าด้วยตนเองนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ในที่สุด



เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2566). **แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา**. สืบค้นจาก <http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2022/03/%E0%A4%B9%E0%A4%AA%E0%A4%97%E0%A4%84%E0%A4%82%E0%A4%80%E0%A4%7F%E0%A4%7E%E0%A4%7D%E0%A4%7C%E0%A4%7B%E0%A4%7A%E0%A4%79%E0%A4%78%E0%A4%77%E0%A4%76%E0%A4%75%E0%A4%74%E0%A4%73%E0%A4%72%E0%A4%71%E0%A4%70%E0%A4%6F%E0%A4%6E%E0%A4%6D%E0%A4%6C%E0%A4%6B%E0%A4%6A%E0%A4%69%E0%A4%68%E0%A4%67%E0%A4%66%E0%A4%65%E0%A4%64%E0%A4%63%E0%A4%62%E0%A4%61%E0%A4%60%E0%A4%5F%E0%A4%5E%E0%A4%5D%E0%A4%5C%E0%A4%5B%E0%A4%5A%E0%A4%59%E0%A4%58%E0%A4%57%E0%A4%56%E0%A4%55%E0%A4%54%E0%A4%53%E0%A4%52%E0%A4%51%E0%A4%50%E0%A4%4F%E0%A4%4E%E0%A4%4D%E0%A4%4C%E0%A4%4B%E0%A4%4A%E0%A4%49%E0%A4%48%E0%A4%47%E0%A4%46%E0%A4%45%E0%A4%44%E0%A4%43%E0%A4%42%E0%A4%41%E0%A4%40%E0%A4%3F%E0%A4%3E%E0%A4%3D%E0%A4%3C%E0%A4%3B%E0%A4%3A%E0%A4%39%E0%A4%38%E0%A4%37%E0%A4%36%E0%A4%35%E0%A4%34%E0%A4%33%E0%A4%32%E0%A4%31%E0%A4%30%E0%A4%2F%E0%A4%2E%E0%A4%2D%E0%A4%2C%E0%A4%2B%E0%A4%2A%E0%A4%29%E0%A4%28%E0%A4%27%E0%A4%26%E0%A4%25%E0%A4%24%E0%A4%23%E0%A4%22%E0%A4%21%E0%A4%20%E0%A4%1F%E0%A4%1E%E0%A4%1D%E0%A4%1C%E0%A4%1B%E0%A4%1A%E0%A4%19%E0%A4%18%E0%A4%17%E0%A4%16%E0%A4%15%E0%A4%14%E0%A4%13%E0%A4%12%E0%A4%11%E0%A4%10%E0%A4%0F%E0%A4%0E%E0%A4%0D%E0%A4%0C%E0%A4%0B%E0%A4%0A%E0%A4%09%E0%A4%08%E0%A4%07%E0%A4%06%E0%A4%05%E0%A4%04%E0%A4%03%E0%A4%02%E0%A4%01%E0%A4%00>
- จิราพร เรือนคำมูล และปาริชาติ บัวเจริญ (2567). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานด้านวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสันกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1*, **วารสารวิชาการธรรมทัศน์**, ฉบับที่ 1, หน้า 254.
- ชนิดา พลอยแก้ว (2563). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**, ปีที่ 7 ฉบับที่ 1, หน้า 1-15.
- ณัฐพล ชิตินานันท์กุล, มนตา ตูย์เมธากา และอิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล (2564). การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 : การประยุกต์ใช้พหุแนวคิด. **วารสารบัณฑิตศึกษา**, ปีที่ 15 ฉบับที่ 2, หน้า 54.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561. (2561, 18 กันยายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 135 ตอนพิเศษ 228 ง. หน้า 4-6.
- ปณิดา ใจดี. (2562). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500)**. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- มลฤดี สอนดี. (2565). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. การค้นคว้าแบบอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2554). **การประเมินผลโครงการวิจัยเชิงประเมิน**. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทคอมแพคท์พริ้นท์จำกัด.
- ศรีอัมพร ปานพรหม. (2551). **การศึกษาความคิดเห็นของนักเรียน ครูผู้ปกครองที่มีต่อการเรียนกวดวิชาโรงเรียนโพกัส เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุทิน ชนะบุญ. (2562). **สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเบื้องต้น**. สืบค้นจาก <http://kkpho.go.th/km/index.php/2017-08-10-06-37-01/category/2-r2r-?download=13:6-2>
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, บุญมี พันธุ์ไทย และสมจิตรา เรื่องศรี. (2557). **ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา. (2563), **สมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประเทศไทย 4.0**. สืบค้นจาก <http://bsq2.vec.go.th /document>.
- Best, J. W. (1977). **Research in Education**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Likert, R. (1967). **The Human Organization: Its Management and Value**. New York: McGraw-Hill Book.



การศึกษาการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

THE ADMINISTRATIVE STUDY OF THE SUB-DISTRICT QUALITY SCHOOLS UNDER
CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อุดมศักดิ์ สันสมบัติ^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Udomsak Sansombat^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2) เปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามพื้นที่การจัดการศึกษาและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จำนวน 458 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบว่ามีความแตกต่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.50) 2. การเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามพื้นที่การจัดการศึกษา พบว่า มีการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) พบว่า มีพื้นที่การจัดการศึกษาต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อำเภอพานกับอำเภอเวียงป่าเป้าและอำเภอป่าแดดกับอำเภอเวียงป่าเป้า ส่วนการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : udomsak333@gmail.com



Abstract

The purposes of this research are to 1) study the administration of quality schools in the Sub-district Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2) Compare the management of quality schools in the Sub-district Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, classified according to educational management area and size of the school. The sample consisted of 458 school administrators and teachers in Sub-district quality schools using stratified random sampling. Data were analyzed using basic statistics, including the mean (\bar{X}), and standard deviation (S.D.) test the difference in means by one-way analysis of variance (One-Way ANOVA) in cases where it is found that there is a statistically significant mean difference. Therefore, pairwise mean differences were tested using Scheffe's method.

The results of the research found that: 1. Quality school administration in the Sub-district Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 is at a high level with an average ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.50) 2. Comparison of quality school administration in the subdistrict Under Chiang Rai Primary Educational Service Area 2, according to the educational management area, it was found that there were different administrations. With statistical significance at the 0.05 level, the difference was tested using Scheffe's method. It was found that there were 2 pairs of different educational areas: Phan District and Wiang Pa Pao District and Pa Daet District and Wiang Pa Pao District. Subdistrict quality school administration section Under the jurisdiction of the Chiang Ra Primary Educational Service Area Office, Area 2, according to the size of the schools, it was found that there was no difference.

Keywords : School Management, Quality school in the Sub-District

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้รัฐมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการศึกษาที่มีคุณภาพพร้อมทั้งเสริมสร้างความเป็นอยู่ทางการศึกษาให้กับประชาชนทุกกลุ่ม เพื่อสร้างสังคมให้มีความเท่าเทียมและยั่งยืนในด้านการศึกษา ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่ได้ระบุแนวทางการให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาได้นั้น ต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์ ให้มีศักยภาพในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาอย่างยั่งยืนในสาขาต่าง ๆ โดยต้องพัฒนาและเสริมศักยภาพคนด้วยการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีความเท่าเทียมและทั่วถึง กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้วางกรอบและเป้าหมายพัฒนาการศึกษาของชาติในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ด้านการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาได้กำหนดให้คนไทยทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยไม่มีค่าใช้จ่ายอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีความสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เท่าเทียม ทั่วถึง อย่างมีศักยภาพ สามารถแข่งขันกับนานาชาติ และพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน (ภานุพงศ์ พนมวัน, 2562) ดังนั้นโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จึงเป็นโครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับของโรงเรียนในพื้นที่ตำบล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะและความรู้ของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนจนเป็นการเสริมสร้างสังคมที่มีคุณภาพและยั่งยืน จึงมีการจัดทำแผนการดำเนินงานและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การพัฒนาความรู้และทักษะของนักเรียน การเสริมสร้างสวัสดิภาพวัฒนธรรมการ



เรียนการสอนที่เน้นคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น การดำเนินโครงการนี้จำเป็นต้องมีความร่วมมือและสนับสนุนจาก ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ เน้นการวางแผนการ ดำเนินงานที่มีการสำรวจและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงและปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับ ความต้องการและสภาพแวดล้อมในแต่ละช่วงเวลา การสร้างเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถทำงานอย่างมืออาชีพและเต็มใจในการพัฒนาการศึกษาให้ดีที่สุด (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัด การศึกษา,2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่ลาว อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 142 โรงเรียน โดยมีโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัด จำนวน 37 โรงเรียน ซึ่งได้จากการคัดเลือกโรงเรียนใน ตำบลที่มีความพร้อมและเป็นศูนย์กลางของตำบล จากการทำประชาคมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายในตำบล โดยมี เป้าหมายที่สำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ 1) มีโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อย่างน้อยตำบลละ 1 โรงเรียน ที่มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ มีคุณธรรมจริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย ให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน อย่าง มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งสมรรถนะและศักยภาพใน การบริหารจัดการตลอดจนมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนการสอน 3) นักเรียนทุกคนในตำบล ได้รับโอกาส และเข้าถึงการบริการและสวัสดิการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ และเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นชนบท 4) นักเรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านสติปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะคิด และพัฒนาการด้านร่างกายที่เหมาะสมกับช่วงวัยควบคู่กับการปฏิบัติตามค่านิยม 12 ประการ กระทรวงศึกษาธิการจึงมีการจัดทำแนวทางการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ) ได้แก่ 1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2. ด้านการส่งเสริมการศึกษา และ 3. ด้านการสร้างเครือข่ายและ การมีส่วนร่วม ซึ่งในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จะมีความแตกต่างกันในสภาพบริบทของพื้นที่และลักษณะของชุมชน อีกทั้งขนาดของโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกมีความแตกต่างกันไป ตามพื้นที่อีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบลระหว่างพื้นที่การจัดการศึกษากับขนาดของโรงเรียน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุง การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามพื้นที่การจัดการศึกษาและขนาดของโรงเรียน

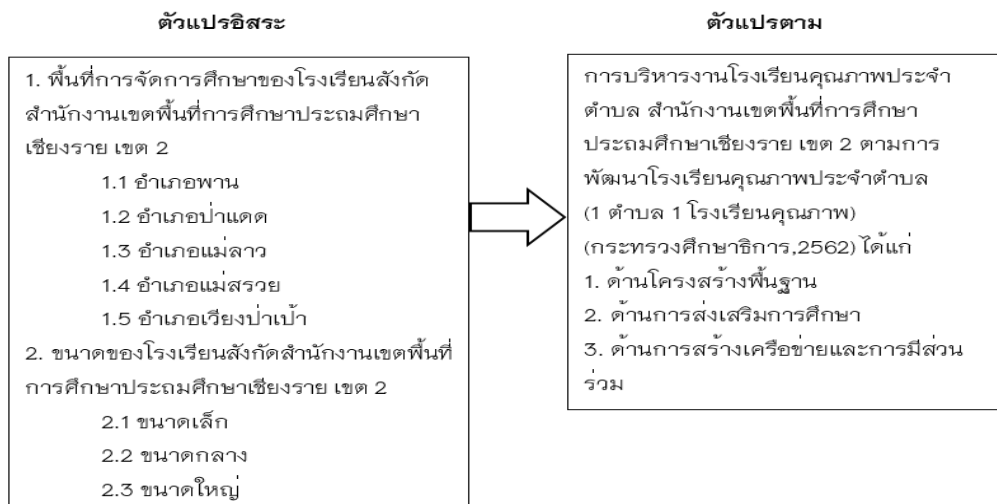
สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน



2. การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 585 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 458 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามพื้นที่การจัดการศึกษา

พื้นที่การจัดการศึกษา	ประชากร	
	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอพาน	177	129
อำเภอป่าแดด	72	62
อำเภอแม่ลาว	59	53
อำเภอแม่สรวย	148	113
อำเภอเวียงป่าเป้า	129	101
รวม	585	458



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ) โดยแบ่ง ออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก หลายคำตอบ (multiple choice) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง พื้นที่การจัดการศึกษาและขนาดของโรงเรียนและตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ตามการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ) โดยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน จำนวน 11 ข้อ 2) ด้านการส่งเสริมการศึกษา จำนวน 9 ข้อ 3) ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม จำนวน 10 ข้อ โดยเครื่องมือที่ สร้างขึ้นผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.8 และนำเครื่องมือ ไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Try Out) ได้เท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปยังโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการส่งผ่านระบบ จดหมาย อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ของโรงเรียน ซึ่งได้แนบลิงก์และคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบ แบบสอบถามตอบในระบบ Google forms มายังผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูป ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถม ศึกษาเชียงราย เขต 2 แบ่งตามพื้นที่จัดการศึกษาและขนาดของโรงเรียน โดยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบว่ามีความแตกต่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's)

ผลการศึกษา

1. การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความหมาย	อันดับ
	\bar{X}			
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	4.29	0.48	มาก	2
2. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	4.18	0.60	มาก	3
3. ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	4.52	0.57	มากที่สุด	1
รวม	4.33	0.50	มาก	



จากตาราง 2 พบว่า การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 4.52 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.57 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60

2. เปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามพื้นที่การจัดการศึกษาและขนาดของโรงเรียน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามพื้นที่การจัดการศึกษา

พื้นที่การจัดการศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	df	F	sig
อำเภอพาน	4.41	0.42	4	6.593	0.000*
อำเภอป่าแดด	4.47	0.37			
อำเภอแม่ลาว	4.29	0.29			
อำเภอแม่สรวย	4.33	0.49			
อำเภอเวียงป่าเป้า	4.12	0.70			

จากตาราง 3 พบว่า พื้นที่การจัดการศึกษาต่างกัน มีการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามพื้นที่การจัดการศึกษา เป็นรายคู่

พื้นที่การจัดการศึกษา	อำเภอพาน	อำเภอป่าแดด	อำเภอแม่ลาว	อำเภอแม่สรวย	อำเภอเวียงป่าเป้า
อำเภอพาน	-	0.0595	0.1201	0.0891	0.2901*
อำเภอป่าแดด		-	0.1803	0.1485	0.3495*
อำเภอแม่ลาว			-	0.0318	0.1692
อำเภอแม่สรวย				-	0.2010
อำเภอเวียงป่าเป้า					-

จากตาราง 4 พบว่า พื้นที่การจัดการศึกษาต่างกัน มีการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ พื้นที่การจัดการศึกษาอำเภอพานกับอำเภอเวียงป่าเป้า และพื้นที่การจัดการศึกษาอำเภอป่าแดดกับอำเภอเวียงป่าเป้า



ตาราง 5 การเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	df	F	sig
ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน	4.28	0.52	1	1.595	0.207
ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121 – 600 คน	4.35	0.45			
ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 601 – 1500 คน	-	-			

* โรงเรียนขนาดใหญ่ไม่มีข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามคืนกลับมา

จากตาราง 5 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามขนาดของโรงเรียน พบว่า การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามขนาดของโรงเรียนมีการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

1. การศึกษาการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพพร บุตรตาน้อย (2564) ได้ศึกษาการดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 พบว่า 1) การดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมาคือ ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม และด้านส่งเสริมการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของลิตานันท์ ศรีชมพล (2564) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า 1. สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์ 2) ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 3) ด้านการปฏิบัติการและอันดับสุดท้ายคือด้านผลลัพธ์ 2.แนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศแบ่งเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย 21 องค์ประกอบ 3.ผลการประเมินแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ ผลการวิจัยในรายด้านมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1.1 การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านทักษะวิชาการ ซึ่งโรงเรียนมีเครือข่ายโทรศัพท์ เครือข่ายโทรศัพท์มือถือ สัญญาณโทรทัศน์และสัญญาณ



วิทยุ เคเบิลทีวี สัญญาณอินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์รองรับระบบที่มีความพร้อมในการใช้งาน มีการบริหารจัดการด้านอาคารเรียน อาคารประกอบให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรมพร ทิพย์พรม (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตรดิต์ เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ปัจจัยผู้บริหาร ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือปัจจัยนักเรียน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยผู้บริหาร ปัจจัยครูและปัจจัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์กาญจน์ ศรีจันทร์ (2564) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ เกิดพุ่ม (2564) ได้ศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอำเภอท่าปลา จังหวัดอุดรดิตรดิต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตรดิต์เขต 2 พบว่า ด้านโครงสร้างพื้นฐาน อาคารเรียนไม่เพียงพอ มีสภาพชำรุด ทรุดโทรม ไม่มีรถบริการรับ-ส่งนักเรียน และไฟถนนส่องสว่าง ระบบไฟฟ้าภายในอาคารชำรุด ไม่ได้รับการสนับสนุน การติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์น้ำประปาหมู่บ้านไหลไม่สม่ำเสมอ ระบบน้ำบาดาลชำรุด ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง ขาดอุปกรณ์กรองน้ำดื่ม ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร คอมพิวเตอร์ไม่พร้อมและไม่เพียงพอต่อการใช้งาน

1.2 การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการส่งเสริมการศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้น และมีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ Active Learning เพื่อพัฒนากระบวนการคิด รวมทั้ง จัดหาบุคลากรให้ครบชั้นเรียน ครบวิชาเอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ingrid (2001) ได้วิจัยเรื่อง การเตรียมการของโรงเรียน เพื่อก้าวเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า โรงเรียนควรมีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย บูรณาการภาษาต่างประเทศมาใช้ในการสื่อสารในชั้นเรียน ควรจัดอบรมครูเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร แนวทางการจัดการเรียนการสอน เนื้อหา วิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถดำเนินการได้ตรงตามหลักสูตร สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Huang, et al. (2019) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนในสิงคโปร์และการจัดการเรียนรู้ที่เป็นเลิศ ผลการวิจัยพบกฎ กฤษฎีโรงเรียนแบบสามเหลี่ยมที่เน้น การมีส่วนร่วมของครู ความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบของโรงเรียนมีส่วนสำคัญกับนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงการสอนของครูส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และกิจกรรมนอกหลักสูตรของโรงเรียน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้แก่นักเรียน ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงโรงเรียนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ เกิดพุ่ม (2564) ได้ศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอำเภอท่าปลา จังหวัดอุดรดิตรดิต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตรดิต์เขต 2 พบว่า ด้านการส่งเสริมการศึกษา ขาดแคลนครูภาษาจีน ขาดอุปกรณ์จัดการเรียนรู้ในรูปแบบของสะเต็มศึกษา ไม่ได้รับงบประมาณจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ขาดเครื่องมือสอนทักษะอาชีพเพิ่มเติม วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติของ



นักเรียน โรงเรียนจัดทำเว็บไซต์แต่ขาดการนำไปใช้และบุคลากรผู้รับผิดชอบยังขาดความรู้ในการจัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียน

1.3 การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากโรงเรียนมีการประสานงานกับชุมชนเพื่อขอความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาสถานศึกษา ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนในกิจกรรมของโรงเรียน นำแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเข้ามาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ชุมชนกับสถานศึกษาร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา โดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน มีการจัดทำแผนพัฒนาระดับโรงเรียน เพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชนและมีการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล รวมทั้งมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รินแก้ว มาตย์วังแสง (2561) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมคือควรมีการประชุมปรึกษาหารือสร้างแรงจูงใจแก่คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองชุมชนและภาคีเครือข่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับนักเรียนมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้ ฝึกปฏิบัติมากขึ้นออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้องไกล เหมันต์ (2564) ได้ศึกษาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า 1. สภาพความสัมพันธ์กับชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน รองลงมา ได้แก่ ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน และด้านการร่วมกิจกรรมของชุมชน ตามลำดับ 2. แนวทางการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ได้แก่ โรงเรียนควรมีการประชุมผู้ปกครองนักเรียน ออกเยี่ยมบ้านนักเรียน และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ควรให้บริการด้านอาคารสถานที่ในการจัดกิจกรรมของชุมชนและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อด้วยความสุภาพเป็นกันเอง โดยไม่เลือกปฏิบัติ บุคลากรในโรงเรียนควรมีส่วนร่วมกับกิจกรรมงานบุญประเพณีของชุมชนตามความเหมาะสม โดยไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ และโรงเรียนควรมีการประสานงานสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น ๆ ในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียนและชุมชนไปพร้อมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ เกิดพุ่ม (2564) ได้ศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมขาดการประสานงานกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนผลการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของนโยบายและเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน จัดตั้งงบประมาณในแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนานักเรียน ด้านการส่งเสริมการศึกษา มีการสำรวจทักษะอาชีพที่



สอดคล้องต่อความต้องการและความสนใจของนักเรียน และ ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม มีการสร้างความร่วมมือกับผู้ประกอบการและชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามพื้นที่การจัดการศึกษาและขนาดของโรงเรียน พบว่า การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามพื้นที่การจัดการศึกษา มีการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำผลการเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามพื้นที่การจัดการศึกษา มาทดสอบหาความแตกต่างของการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) พบว่า พื้นที่การจัดการศึกษาต่างกัน มีการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อำเภอพานกับอำเภอเวียงป่าเป้าและอำเภอป่าแดดกับอำเภอเวียงป่าเป้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพพร บุตรตาน้อย (2564) ได้ศึกษาการดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 พบว่า 1) การดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมาคือ ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม และด้านส่งเสริมการศึกษา 2) เปรียบเทียบการดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามพื้นที่การจัดการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในอำเภอท่ามะกามีปฏิบัติการมากกว่าโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในอำเภอนวมทวน

ส่วนการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลไม่แตกต่างกัน โดยมีกลุ่มตัวอย่างขนาดของโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามคืนกลับมา และการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการบริหารงานของโรงเรียนทุกขนาดมีการบริหารงานตามโครงสร้างและภารกิจการทำงานที่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ มุ่งธิสาร (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลควรมีการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์หรือคอมพิวเตอร์พกพาที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน เนื่องจากทำให้การเรียนการสอนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีคุณภาพจะช่วยให้นักเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลและเนื้อหาทางการศึกษาได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย นอกจากนี้ยังสามารถใช้ในการเรียนรู้ออนไลน์หรือการฝึกฝนทักษะทางดิจิทัลอีกด้วย อีกทั้งการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีคุณภาพในโรงเรียนยังช่วยส่งเสริมพัฒนาการคิดเชิงสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาให้กับนักเรียนได้อีกด้วย

2. ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนด้านภาษาที่เป็นทางเลือกให้กับนักเรียน เช่น ภาษาพม่า ภาษาญี่ปุ่น หรือภาษาอื่นๆ เป็นต้น เนื่องจากการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนด้านภาษาจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนในการใช้ภาษาต่างๆ การเรียนรู้ภาษาไม่เพียงแต่เพิ่มความรู้ใหม่ๆ เท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มความมั่นใจในการสื่อสารและเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและประเพณีของประเทศต่างๆ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลควรมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีบันทึกข้อตกลงชัดเจนช่วยให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันได้ดีขึ้น ลดข้อขัดแย้งและความสับสนในการดำเนินงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. ควรศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ดีด้วยได้รับความช่วยเหลือแนะนำของ อาจารย์ ดร.ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่คอยตรวจและแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะและติดตามความก้าวหน้าตั้งแต่เริ่มต้นการศึกษาค้นคว้าจนเสร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยพะเยาและคณาจารย์ทุกท่าน จากความอนุเคราะห์สนับสนุนให้คำปรึกษา ตลอดจนได้ให้ความรู้ที่หลากหลายและมีประโยชน์แก่ข้าพเจ้า ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายปกาศิต อนุกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านสันจำปา นางสาวพรทิพา พุทธ วงศ์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่ท่านได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและให้คำปรึกษาแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนถึง ครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด



เอกสารอ้างอิง

- ก้องไกล เหมันต์.(2565). การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนตามหลักสังคหวัด 4 ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วารสาร มจร.มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์.
- ชรินทร์ เกิดฟูม. (2564). ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- เทพพร บุตรदान้อย.(2564). การดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ปรมพร ทิพย์พรม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ภาณุพงศ์ พนมวัน. (2562). แผนการศึกษาแห่งชาติกับการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาของประชากรไทยวัยแรงงานปี 2562. วารสารการศึกษาไทย.
- รินแก้ว มาตย์วังแสง. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินงานโครงการโรงเรียนดีประจำตำบลตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ลิตานันท์ ศรีชมพล. (2564). แนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2562). ข้อมูลโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล.สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2566, จาก <http://1tampon1school.go.th>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). นวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในประเทศไทยและประเทศที่ดัดสรรเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21.กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.
- อนงค์กาญจน์ ศรีจันทร์. (2564). ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา. ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชาติ มุ่งธิสาร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร). ปีที่ 11 ฉบับที่ 44 กรกฎาคม – กันยายน 2566.
- Huang, J., et al. (2019). Singapore's School Excellence Model and student learning : evidence from PISA 2012 and TALIS 2013. Asia Pacific Journal of Education, 39(1) : 96.
- Ingrid, P. (2001). Going Global: Preparing Our Students for Interconnected World. Dissertation Abstracts International. 9.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607 – 610.



**ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการรับรู้ของครู อำเภอเวียงสา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1**

**Leadership in the 21st century of school administrators in the Perception of
teachers in the Wiang sa district, under the primary educational service area office 1**

กชพร อภิวัน^{1*} และ วรณกร พรประเสริฐ²

Kotchaporn Apiwan^{1*} and Wannakorn Phonprasert²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้ของครู และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้ของครู อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 154 คน สุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการทดสอบ t (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน ประสบการณ์ทำงานต่างกัน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา, การรับรู้

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, SCHOOL OF EDUCATION, UNIVERSITY OF PHAYAO. PHAYAO 56000

² SCHOOL OF EDUCATION, UNIVERSITY OF PHAYAO. PHAYAO 56000

*Corresponding author : Ratchaporn.kamo2407@gmail.com



Abstract

This study aims to 1) study the leadership in the 21st century of school administrators in the perception of teachers and 2) to compare the leadership in the 21st century of school administrators in the perception of teachers in the district. Wiang Sa, under the Nan Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by gender, work experience, and educational level. The sample group consisted of 154 civil servant teachers, randomly selected by the proportional stratification method. Research tools It is a 5-level estimation scale questionnaire, finding the index of consistency between the questions to be between 0.67 1.00, the confidence value is 0.98. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation by Independent sample t-test (t-test) One-way Analysis of Variance

The results of the research found that 1) Leadership in the 21st century, overall and in every aspect, was at a high level. 2) The results of comparing teachers' opinions on leadership in the 21st century among school administrators found that teachers with different gender Different work experience and different educational levels Overall, there were no differences in opinions regarding leadership in the 21st century among executives. Statistically significant at the .05 level.

Keywords : Leadership in the 21st century, educational institution administrators, perception

บทนำ

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของมนุษย์ ส่งผลให้หน่วยงาน สถานศึกษา องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างก็ต้องปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่รวดเร็ว ทำให้องค์กรสถานศึกษาได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอด และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารในฐานะผู้นำสถานศึกษา จำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และเปลี่ยนแปลง องค์กรครั้งใหญ่ เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้มีบทบาท สำคัญที่จะต้องบริหารจัดการ ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุล เพื่อให้บริหารจัดการ การศึกษารรลุผลสำเร็จ การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมแบบพลิก ผันที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากการเข้าถึงเทคโนโลยีได้ช้า อาจส่งผลให้มีระดับความแตกต่าง ระหว่างกลุ่มประชากรต่าง ๆ ได้ (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตน์, 2560)

ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับ เป็นเจ้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวทันโลก จำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ อย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าอย่างเต็มศักยภาพ โดยสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ กำหนดให้มียุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะ คุณลักษณะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม บทบาทหน้าที่ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ ของผู้บริหารที่พึงมี เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขันระดับสากล และ ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เนื่องจากว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้ อย่างเป็นมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการ ของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, หน้า1-4)

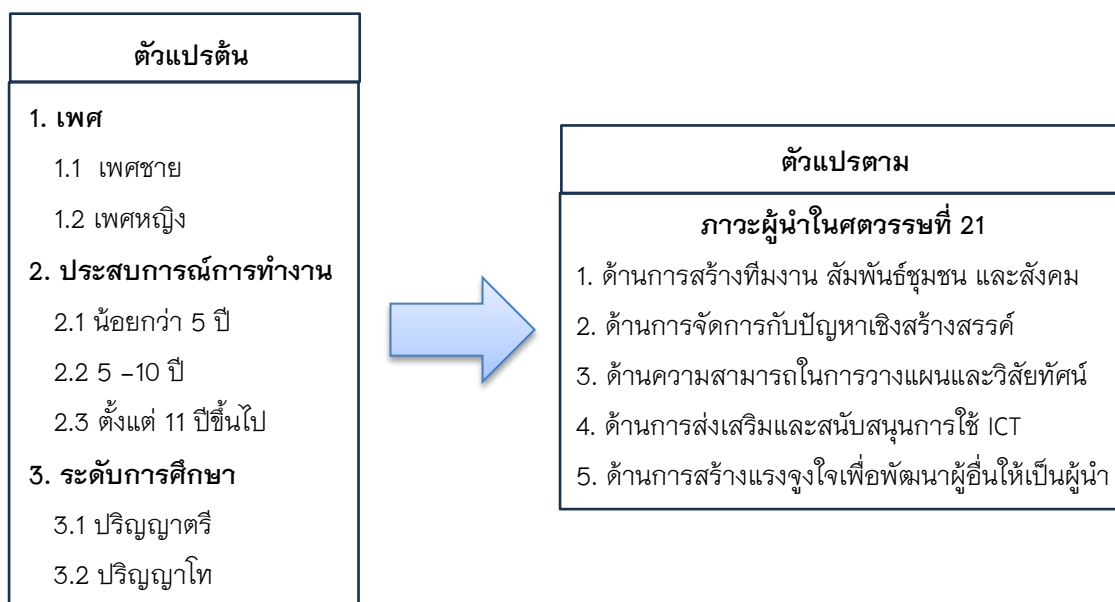


ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เนื่องจากว่าผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำและเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจในการบริหารงานในสถานศึกษา การบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งเป็นผู้ที่คอยดูแลการปฏิบัติการสอนของครู อาจารย์ และบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้สร้างคน ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติที่ดี โดดเด่น มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งควรจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนให้เกิดความรู้ ความสามารถ และเกิดทักษะการเรียนรู้ รวมไปถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม การมีวินัยและมีความรับผิดชอบ เพื่อพร้อมออกสู่สังคมในการเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพให้แก่ประเทศชาติต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ด้านการสร้างทีมงาน สัมพันธ์ชุมชน และสังคม ด้านการจัดการกับปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการวางแผนและวิสัยทัศน์ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ ICT และด้านการสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาผู้อื่นให้เป็นผู้นำ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้ของครู อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัยและสมมุติฐาน



ภาพ 1 กรอบแนวคิด



สมมุติฐานในการทำวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูอำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 249 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูอำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 154 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้ของครู อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำนวน 154 คน มีขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล



2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบลิงค์กับคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามออนไลน์ และส่วนหนึ่งผู้ทำการวิจัยได้ไปแจกแบบสอบถามที่โรงเรียน และกำหนดเวลาการรับแบบสอบถามคืน ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 15 วัน

3. กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ครบตามกำหนดเวลาที่นัดหมายไว้ และสำหรับโรงเรียนที่ผู้วิจัยไปแจกแบบสอบถาม ได้ข้อมูลแบบสอบถามครบตามที่กำหนด ทั้งนี้ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 154 ฉบับ ได้รับคืนมา 154 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการรับรู้ของครู อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ตามตัวแปรจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่า t (t-test) กลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (Independent)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการรับรู้ของครู อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ตามตัวแปรจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One - Way Analysis of Variance : ANOVA)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในการรับรู้ของครู อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งปรากฏผลดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 154		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการสร้างทีมงาน สัมพันธชุมชน และสังคม	4.26	0.41	มาก
2. ด้านการจัดการกับปัญหาเชิงสร้างสรรค์	4.35	0.51	มาก
3. ด้านความสามารถในการวางแผนและวิสัยทัศน์	4.36	0.61	มาก
4. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้ ICT	4.39	0.54	มาก
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาผู้อื่นให้เป็นผู้นำ	4.43	0.54	มาก
โดยรวม	4.36	0.52	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยรวมมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.36) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาผู้อื่นให้เป็นผู้นำ (\bar{X} = 4.43) ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้ ICT (\bar{X} = 4.39) ด้านความสามารถในการวางแผนและวิสัยทัศน์ (\bar{X} = 4.36) ด้านการจัดการกับปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (\bar{X} = 4.35) และด้านการสร้างทีมงาน เครือข่าย และสังคม (\bar{X} = 4.26) ตามลำดับ



2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาซึ่งปรากฏผล ดังนี้

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ	\bar{x}	S.D.	n	t	df	Sig
1. ด้านการสร้างทีมงาน สัมพันธ์ชุมชน และสังคม	ชาย	4.21	0.32	40	-0.89	152	0.37
	หญิง	4.28	0.44	114			
2. ด้านการจัดการกับปัญหาเชิงสร้างสรรค์	ชาย	4.42	0.41	40	1.02	152	0.31
	หญิง	4.32	0.55	114			
3. ด้านความสามารถในการวางแผนและวิสัยทัศน์	ชาย	4.42	0.43	40	0.92	152	0.45
	หญิง	4.34	0.66	114			
4. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้ ICT	ชาย	4.40	0.50	40	0.11	152	0.92
	หญิง	4.39	0.56	114			
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาผู้อื่นให้เป็นผู้นำ	ชาย	4.35	0.52	40	-1.13	152	0.26
	หญิง	4.46	0.54	114			
โดยรวม	ชาย	4.36	0.33	40	0.09	152	0.93
	หญิง	4.35	0.46	114			

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ การทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1. ด้านการสร้างทีมงาน สัมพันธ์ชุมชน และสังคม	น้อยกว่า 5 ปี	44	4.27	0.36	0.17	0.85
	5 – 10 ปี	49	4.29	0.34		
	11 ปีขึ้นไป	61	4.24	0.50		
2. ด้านการจัดการกับปัญหาเชิงสร้างสรรค์	น้อยกว่า 5 ปี	44	4.31	0.45	0.21	0.81
	5 – 10 ปี	49	4.38	0.49		
	11 ปีขึ้นไป	61	4.24	0.50		
3. ด้านความสามารถในการวางแผนและวิสัยทัศน์	น้อยกว่า 5 ปี	44	4.30	0.58	0.23	0.79
	5 – 10 ปี	49	4.37	0.55		
	11 ปีขึ้นไป	61	4.35	0.58		
4. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้ ICT	น้อยกว่า 5 ปี	44	4.39	0.48	0.37	0.69
	5 – 10 ปี	49	4.34	0.57		
	11 ปีขึ้นไป	61	4.38	0.69		
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาผู้อื่นให้เป็นผู้นำ	น้อยกว่า 5 ปี	44	4.39	0.53	0.11	0.90
	5 – 10 ปี	49	4.44	0.50		
	11 ปีขึ้นไป	61	4.45	0.58		
โดยรวม	น้อยกว่า 5 ปี	44	4.33	0.37	0.11	0.90
	5 – 10 ปี	49	4.36	0.39		
	11 ปีขึ้นไป	61	4.37	0.50		

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ การศึกษา	\bar{x}	S.D.	n	t	df	Sig
1. ด้านการสร้างทีมงาน สัมพันธ์ชุมชน และสังคม	ปริญญาตรี	4.23	0.35	64	-0.92	152	0.36
	ปริญญาโท	4.29	0.46	90			
2. ด้านการจัดการกับปัญหาเชิงสร้างสรรค์	ปริญญาตรี	4.38	0.44	64	0.59	152	0.56
	ปริญญาโท	4.33	0.56	90			
3. ด้านความสามารถในการวางแผนและวิสัยทัศน์	ปริญญาตรี	4.37	0.61	64	0.20	152	0.84
	ปริญญาโท	4.35	0.62	90			
4. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้ ICT	ปริญญาตรี	4.41	0.48	64	0.27	152	0.78
	ปริญญาโท	4.38	0.59	90			
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาผู้อื่นให้เป็นผู้นำ	ปริญญาตรี	4.41	0.55	64	-0.45	152	0.65
	ปริญญาโท	4.45	0.53	90			
โดยรวม	ปริญญาตรี	4.35	0.37	64	0.01	152	0.99
	ปริญญาโท	4.35	0.46	90			

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาดังกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้ของครู อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการรับรู้ของครู อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างทีมงาน สัมพันธ์ชุมชน และสังคม อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน รวมถึงการให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร กำลังคนและทุนทรัพย์ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนให้มีส่วนร่วม



ในกิจกรรมของสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษาร่วมกับครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และกำหนด จุดมุ่งหมายและนโยบายร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้านการจัดการกับปัญหาเชิงสร้างสรรค์ อาจเป็น เพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขกับปัญหาอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานความเป็นเหตุและผล คิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์และประเด็นต่าง ๆ มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส เพื่อจัดการกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการวางแผนและวิสัยทัศน์ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีมุมมองในการบริหารการทำงานเชิงกลยุทธ์ รู้จักการประมวลวิเคราะห์ ประเมินและตัดสินใจ มีความรับผิดชอบต่องานของสถานศึกษาในทุกด้าน มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ ICT อาจเป็นเพราะยุคนี้เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทอย่างมากในการใช้ชีวิตประจำวัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความพร้อมที่จะสามารถจัดการกับการทำงานด้วยเทคโนโลยีได้อย่างคล่องตัว และยังสามารถถ่ายทอดไปยังผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถเท่าเทียมระดับสากล และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้เรียน และด้านการสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาผู้อื่นให้เป็นผู้นำ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อสามารถนำมาประยุกต์ และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น มีการยกย่องให้รางวัลซึ่งผู้นำจะต้องเป็นทั้ง ผู้สอน ผู้ฝึกสอน และที่เลี้ยงแก่บุคลากร เป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ในเป้าหมายให้ชัดเจน และผลการวิจัยครั้งนี้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิกา มั่งมุล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคิดสร้างสรรค์ ด้านการจูงใจ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการสื่อสาร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการตัดสินใจ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านหลักการ บริหาร อยู่ในระดับมาก

2. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ครูที่มีเพศต่างกัน ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมองเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมอบหมายมากกว่าเพศของตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษามากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทิวาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทิวาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทิวาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยรวมและรายด้าน



ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีการบริหารจัดการภายในองค์กรได้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า อาจมีความชำนาญในด้านการจัดการเรียนการสอนได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่น้อยกว่า อาจจะมีประสบการณ์การทำงานด้านเทคโนโลยีมากกว่า จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานเหมาะสมกับความสามารถ ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาในทุก ๆ ฝ่ายได้ดี ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จากการปฏิบัติงานที่มีผู้บริหารจัดการในแผนงานเดียวกัน ทำให้มองข้ามเรื่องของระดับการศึกษา และเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรและมุ่งเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญจึงปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มองเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษามากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จได้ รวมไปถึงวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้โอกาสทางการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในอำเภอเวียงสา ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการศึกษาครั้งนี้ อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ขอขอบคุณ ครอบครัวทุกท่านที่คอยสนับสนุนหนุนทุบให้กำลังใจ และอยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้ การทำวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสักการะแด่พระคุณบิดา มารดา ตลอดจนคุณบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน วิชาความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้แก่ผู้ศึกษามา ณ โอกาสนี้



เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา กันทา. (2561). **ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์
ปร.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- กิติ ตย์คานนท์. (2553) **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร: เพลวอักษร,
- เกศรา สิทธิแก้ว. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกัน
คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- งามพิศ ลวากร. (2555). **ทักษะผู้นำในการปรับปรุงสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐใน
กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสยาม.
- ชัชวาล อรรถศุภทัต. (2556). **เกร็ดความรู้ เพื่อเป็นมรดกงานมือโปร HR Contribution**. สืบค้นเมื่อ
25 มิถุนายน 2566, จากจากสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น)
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). **ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ
ครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 หัวข้อ “การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ใน
ศตวรรษที่ 21”**. วันที่ 28 กรกฎาคม 2559. ณ อาคารเรียนรวม และปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. (หน้า 301-313). กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ธีระ รุญเจริญ (ผู้บรรยาย). (1 กุมภาพันธ์ 2562). **ผู้นำการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในยุคดิจิทัล**. ในโครงการประชุม
วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 3 (หน้า 1-10), บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ทิพย์วิสุทธิ์ อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). **ความสำคัญของการบริหารวิชาการ**. สืบค้น 25 มิถุนายน 2566
- บุญญา ททรัพย์โสม. (2560). **“ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงในทศวรรษของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4”**.วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสกลนคร
(14),66. 132-142.
- บุษยพรรณ พรหมวาทย์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา
กับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.**
มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา
- ประภาพรอรณ รักเลี้ยง. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
- สมหมาย อ้าดอนกลอย. (2556). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.**
- เพ็ญญา พลับฉิม. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ธนวิชาการพิมพ์



- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีศึกษาคณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.**
กรุงเทพมหานคร: ทัพยาวิสุทธิ์
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา และบทวิเคราะห์
การศึกษาไทย.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
- อุทัยวรรณ ฝอยศิริ. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ฉะเชิงเทรา
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2553). **การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** กรุงเทพฯ :
- โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไพฑูริย์สินสารรัตน์. (2557). **ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 : ต้องก้าวให้พ้นกับดักของ
ตะวันตก.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2557). **หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน.** กรุงเทพฯ: เอสดีเพรส
- Center for Creative Leadership. (2558). **Essential leadership skills in the 21st century.** USA
: Colorado Springs.
- DoDEA 21. (2014). **Instructional Leadership : Self-Assessment and Reflection Continuum.**
Development/21/docs/principals/self assessment/self-assessment instructional leadership.pdf
- Maxine (2015). **The 4 Types of School Principals.** <http://mawiasgedom.com/the-4-Typesof school-principals/>



ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1

DIGITAL LEADERSHIP AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS IN SCHOOL UNDER THE OFFICE OF NAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

กรทิพย์ นุแปงธา^{1*} และ วรณกร พรประเสริฐ²

Korntip Noopangtha^{1*} and Wannakorn Phornprasert²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ข้าราชการครู จำนวน 333 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีการ Stepwise

จากผลวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัล 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร ด้านคุณลักษณะของนักเรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม และด้านการรู้ดิจิทัล สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษาในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.581 + 0.163(x_5) + 0.119(x_1) + 0.313(x_6) + 0.140(x_3)$ และสมการในรูปแบบมาตรฐาน $\hat{Z} = 0.182(Zx_5) + 0.189(Zx_1) + 0.374(Zx_6) + 0.223(Zx_3)$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำดิจิทัล, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education University of Phayao Phayao 56000

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : 65204333@up.ac.th



Abstract

The objectives of this study are to investigate: 1) the digital leadership proficiency of educational institution administrators within Area 1 of Nan Primary Educational Service Area Office, 2) the efficacy level of educational institutions in Area1 under the jurisdiction of Nan Primary Educational Service Area Office, 3) how digital leadership affects institutional effectiveness of the educational institutions in Nan Primary Educational Service Area Office, Area 1, and 4) to develop a predictive equation for digital leadership's impact on institutional effectiveness. The sample group comprised of 333 teachers was determined using Taro Yamane's ready-made table through a multi-step random sampling process. A questionnaire with a 5-level rating scale was used as the research instrument, while statistical analyses included percentage distributions, means, standard deviations, Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis.

The research findings indicate that 1) school administrators under the jurisdiction of Nan Primary Education Service Area Office, Area 1 have high levels of digital leadership in various aspects. The average values from highest to lowest are promotion and support, digital vision, seeking knowledge, digital culture, digital communication and digital literacy. 2) The effectiveness of Educational Institutions in Area 1 of Nan Primary Educational Service Area Office. The average values of effectiveness level overall and in every aspect are very high, from highest to lowest were as follows: job satisfaction of teachers and personnel, student characteristics and student academic achievement. 3) Digital leadership affecting the effectiveness of educational institutions under Nan Primary Education Service Area Office, Area 1 consists of seeking knowledge, promotion together with support, and digital literacy all of which can predict the effectiveness of educational institutions statistically significant at .01 level which can be as an equation forecasting the effectiveness of the educational institution in the form of raw scores, $\hat{Y} = 0.581 + 0.163(x_5) + 0.119(x_1) + 0.313(x_6) + 0.140(x_3)$, and the equation in standard form $\hat{Z} = 0.182(Zx_5) + 0.189(Zx_1) + 0.374(Zx_6) + 0.223(Zx_3)$

Keywords : Digital Leadership, School Effectiveness

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการสถานศึกษาและการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวและพัฒนาสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้กระทรวงศึกษาธิการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ จึงกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ด้วยการยกระดับการศึกษาไทยแบบพลิกโฉมโดยการนำนวัตกรรมดิจิทัล และแอปพลิเคชันเพื่อการศึกษา (G-Suite for Education) มาประยุกต์ใช้ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ทุกรูปแบบ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างบูรณาการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) ของสังคม ที่เกิดจากโอกาสที่ไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจากนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษานำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)



ในยุคดิจิทัลที่ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนให้มีทักษะจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล เช่น ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (Technology Leadership) ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) และพัฒนาความรู้ประสบการณ์เหล่านี้ เป็นสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การศึกษาในยุคดิจิทัลจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ครู ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในยุคดิจิทัล ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นกลไกสำคัญ และมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาทั้งประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560) ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 2) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการรู้ดิจิทัล 4) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล 5) ด้านการแสวงหาความรู้ และ 6) ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม โดยส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจาก ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในการ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และบรรลุ วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนซึ่งสามารถ สังเคราะห์ออกมาได้ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ด้านคุณลักษณะของนักเรียน และ 3) ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีวิสัยทัศน์ เพื่อให้คนน่านได้รับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีทักษะอาชีพ สืบสานวัฒนธรรมวิถีน่าน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดีมีความสุข พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 และจุดเน้นด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางการศึกษา 1) คนน่านได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ 2) สถานศึกษาได้รับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาให้กับคนทุกช่วงวัย 3) หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษามีข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยง และเข้าถึงได้ (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1, 2563) และในการประเมินมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565 มีผลการประเมินในมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มีโรงเรียนที่ผ่านการประเมินในระดับคุณภาพยอดเยี่ยม จำนวน 16 โรงเรียน จากจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 157 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 10.19 (รายงานผลการประเมินมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1, 2566) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษา สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหาร ครูและบุคลากรถือเป็นบุคคลหลักในการทำหน้าที่การสอนในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ครูและบุคลากรควรมีการปรับใช้เทคโนโลยีตามนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล สามารถพัฒนาตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปถึงเป้าหมายของที่วางไว้ร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาได้

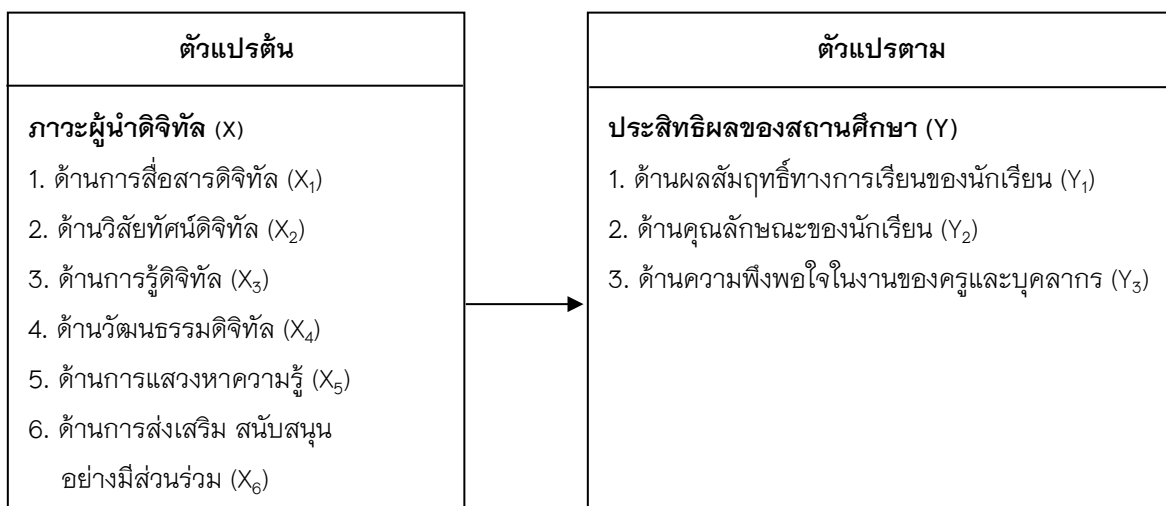
ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการบริหารให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาการศึกษาต่อไป



วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำนวน 171 โรงเรียน ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ.2566 จำนวน 1,036 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง



กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Cluster Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่รวมถึงได้ศึกษาข้อคำถามจากรายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง นำมาสรุปเป็นแบบสอบถาม โดยให้ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วยขนาดสถานศึกษา จุดเน้น การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี 6 ด้าน จำนวน 32 ข้อ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี 3 ด้าน จำนวน 18 ข้อ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตการสร้างเครื่องมือ นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัยแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหาให้ข้อเสนอแนะและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ค่า IOC ที่ได้อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา นำแบบสอบถาม



มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครู ในสถานศึกษาอำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 แบ่งเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.88 ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตาม ขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยบันทึกข้อความเสนอต่อวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครู

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม พร้อมแนบลิ้งค์ และคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามออนไลน์ ด้วยตัวเองจำนวน 316 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 333 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 105

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา ซึ่งใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลและประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

5. การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Stepwise



ผลการศึกษา

ผลการวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1 สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1		n = 333		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการสื่อสารดิจิทัล	3.80	0.82	มาก
2	ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.13	0.64	มาก
3	ด้านการรู้ดิจิทัล	3.79	0.82	มาก
4	ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล	3.96	0.61	มาก
5	ด้านการแสวงหาความรู้	4.04	0.57	มาก
6	ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม	4.26	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย		4.00	0.54	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.62) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.64) ด้านการแสวงหาความรู้ ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.57) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.61) ด้านการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.82) และด้านการรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.82)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1		n = 333		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.09	0.56	มาก
2	ด้านคุณลักษณะของนักเรียน	4.11	0.56	มาก



3 ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร	4.17	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย	4.09	0.56	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.64) ด้านคุณลักษณะของนักเรียน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.56) และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.56)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลและ ตัวแปรเกณฑ์ ประสิทธิผลของสถานศึกษา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	$Y(X_7)$	Mean	SD
X_1	1.00	0.254**	0.870**	0.791**	0.549**	0.218**	0.564**	3.80	0.82
X_2		1.00	0.273**	0.434**	0.692**	0.797**	0.520**	4.13	0.64
X_3			1.00	0.813**	0.588**	0.230**	0.581**	3.79	0.82
X_4				1.00	0.711**	0.457**	0.645**	3.96	0.61
X_5					1.00	0.730**	0.690**	4.04	0.57
X_6						1.00	0.599**	4.26	0.62
$Y(X_7)$							1.00	4.09	0.56

จากตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 21 คู่ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน (X) กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม (Y) สูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสวงหาความรู้ (X_5) รองลงมาคือภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล (X_4) และภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริม สนับสนุนอย่างมีส่วนร่วม (X_6) ตามลำดับและภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_2) น้อยที่สุด

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ Multicollinearity

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.219	4.558
.338	2.961
.190	5.265



.225	4.444
.252	3.968
.269	3.718

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 5.265 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (ไม่เกิด Multicollinearity) จึงทำการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis ดังตารางที่ 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Enter Multiple Regression Analysis เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตัวแปร	b	SE	β	t
ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_1)	0.107	0.048	0.171	2.251*
ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_2)	-0.028	0.049	-0.034	-0.562
ด้านการรู้ดิจิทัล (X_3)	0.126	0.051	0.200	2.450*
ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล (X_4)	0.049	0.063	0.058	0.771
ด้านการแสวงหาความรู้ (X_5)	0.161	0.064	0.179	2.523*
ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม รวม (X_6)	0.323	0.057	0.386	5.627**
R = 0.766		R ² =0.587	F=77.204**	
SE _{est} = 0.335		a=0.579		

จากตาราง 5 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม (X_6) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_1) ด้านการรู้ดิจิทัล (X_3) และด้านการแสวงหาความรู้ (X_5) และทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้ร้อยละ 58.70 ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถมาสร้างสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.579 + 0.107(x_1) + 0.126(x_3) + 0.161(x_5) + 0.323(x_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.171(Zx_1) + 0.200(Zx_3) + 0.179(Zx_5) + 0.386(Zx_6)$$



ตอนที่ 4 การสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Stepwise เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1

ตัวแปร	b	SE	β	t
ด้านการแสวงหาความรู้ (X_5)	0.163	0.061	0.182	2.699**
ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_1)	0.119	0.045	0.189	2.613**
ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม รวม (X_6)	0.313	0.047	0.374	6.709**
ด้านการรู้ดิจิทัล (X_3)	0.140	0.048	0.223	2.941**
R = 0.765		R ² = 0.586	F = 115.940**	
SE _{est} = 0.334		α = 0.581		

จากตาราง 6 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม รวม (X_6) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_1) ด้านการรู้ดิจิทัล (X_3) และด้านการแสวงหาความรู้ (X_5) และทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 ได้ร้อยละ 58.70 ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถมาสร้างสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\text{สมการในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y} = 0.581 + 0.163(x_5) + 0.119(x_1) + 0.313(x_6) + 0.140(x_3)$$

$$\text{สมการในรูปแบบมาตรฐาน } \hat{Z} = 0.182(Zx_5) + 0.189(Zx_1) + 0.374(Zx_6) + 0.223(Zx_3)$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 มีความสามารถที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรให้มีความสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้บริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต บ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1



ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการสื่อสารดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชนา โภมลวานิช (2563) ได้ทำการศึกษาศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวินท์ ปินสะอาด (2564) ได้ทำการศึกษาศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการรู้ดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีความรู้และทักษะดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กวินท์ ปินสะอาด (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการแสวงหาความรู้ดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดุลย์ วรรณะปะกะ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรทางดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านการส่งเสริม สนับสนุนการใช้ดิจิทัล อย่างมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 มีผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษามีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ส่งผลทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา สนวนกุลลาบ (2558 หน้า 32) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเดช เรืองขจร (2559) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านคุณลักษณะของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตชาติ กุดนอก (2565) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณลักษณะของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุพงษ์ คำภูษา (2562 หน้า 37) ที่ได้ศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน



ขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่า ด้านความพึงพอใจในงานของคุณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการแสวงหาความรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดสรรเวลา ทรัพยากร สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้ครูอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยวิธีการวิจัย ส่งผลทำให้ครูมีได้รับทรัพยากร สื่อเทคโนโลยีเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงษ์รัฐช สุขเสนา (2564) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคุณครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าด้านวิธีการเรียนรู้เชิงดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคุณครูในโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารดิจิทัล ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำการพัฒนาและเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ในโรงเรียน สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการพูดคุย สื่อสาร กับครูและบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้ครูมีการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา ศรีสมภาร (2566) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าการสื่อสารดิจิทัล ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เป็นผู้ที่มีความเข้าใจบริบทของนักเรียน ครูและบุคลากร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและ สนับสนุนด้านสวัสดิการตามความต้องการของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งผลทำให้ครูได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการตามความต้องการ และได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะได้นำผลมาร่วมกันแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตชาติ กุดนอก (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการรู้ดิจิทัล ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและใช้ชีวิตประจำวันเป็นปกติ สามารถใช้ประเมินการปฏิบัติงานของคุณครูและตนเอง ส่งผลให้ครูได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและสามารถ



นำเทคโนโลยีดิจิทัลไปในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ลา อำนวย (2566) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำในรูปแบบต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งท่านได้กรุณาสละเวลา ให้ความรู้ คำแนะนำปรึกษา ข้อคิดเห็นที่ดี และแนะนำแนวทางการศึกษา ตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางสาวเจษฎาภรณ์ สอนทะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโรงเรียนบ้านเป้า และนายภาคภูมิ มหายศนันท์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโรงเรียนบ้านฟ้า ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กวิรินทร์ ปินสะอาด. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กันตชาติ กุดนอก. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราภรณ์ ปกรณ์. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- นภัสรัญษ์ สุขเสนา (2564). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พิมพ์ิลา อำนาง (2566). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ภาณุพงษ์ คำภูษา. (2562). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหาร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต บ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกริก
- วิทยา สนวนกุลาบ. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สมเดช เรืองขจร. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สุชญา โกมลวานิช. (2563). **องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สุนิสา ศรีสมภาร (2566). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, สมุทรปราการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1. (2566). **รายงานผลการประเมินมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565.** [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://online.anyflip.com/kjgzt/qhil/mobile/index.html>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 22 เมษายน 2567].
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.** [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2018/10/OBECPolicy62.pdf>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 22 เมษายน 2567].
- อดุลย์ วรรณะปะกะ (2566). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน

การศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

TEACHERS' PARTICIPATION IN INTERNAL QUALITY ASSURANCE OF SUKSASONGKHRO
SCHOOLS GROUP 6 UNDER THE SPECIAL EDUCATION BUREAU

กฤษติยาภรณ์ ไชยวรรณ^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Kristiyaporn Chaiwan^{1*} and Thararat Malaithao²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 252 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.858 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 ครูที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Kristiyaporn.2482@gmail.com



2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมของครู, การประกันคุณภาพภายใน, โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study teachers' participation in internal quality assurance of Suksasongkhro Schools Group 6 under the special education bureau 2) to compare teachers' participation in internal quality assurance, classified by age, education level and work experience. The sample included 252 teachers of Suksasongkhro Schools Group 6 under the special education bureau. The data was collected using a 5-point rating scale questionnaire with an IOC value between 0.67 – 1.00 and the confidence value of 0.858. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation t-tests and one-way analysis of variance. When significant differences were found, pairwise comparisons were performed using Scheffe's method.

The results of the research found that:

1. Teachers in the Suksasongkhro Schools Group 6 under the special education bureau demonstrated a high level of overall participation in internal quality assurance.

2. The results of the comparison of teachers' participation in internal quality assurance, classified by age, education level, work experience, found that:

2.1 Teachers of different ages have similar overall involvement in internal quality assurance. However, when examined by individual aspect, significant statistical differences between educational standardization and education development plan preparation at the level of .05.

2.2 Teachers with different education levels have similar overall involvement and no significant differences were found in specific aspects.

2.3 Teachers with different work experience have similar overall involvement in internal quality assurance. However, when examined by individual aspect, significant statistical differences between education development plan preparation at the level of .05.

Keywords : Teacher Participation, Internal Quality Assurance , Suksasongkhro Schools

บทนำ

ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่จะต้องเตรียมทั้งคนและประเทศให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งสถานศึกษาจะต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิผลและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งครูและบุคลากรของสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การประกันคุณภาพการศึกษาจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกฝ่ายว่าคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคมปัจจุบัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดความหมาย การศึกษา ไว้ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้



ที่เป็นความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยผ่านการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยใช้ความก้าวหน้าทางวิชาการของสถานศึกษา สร้างการเรียนรู้และปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต การศึกษาเป็นหนึ่งในรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ และยังได้กำหนดความหมายของมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการประกันคุณภาพภายในจัดดำเนินการโดยบุคลากรในสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด การประกันคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษา, 2542)

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ได้กล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษา ว่าเป็นกระบวนการบริหารสถานศึกษามุ่งสู่คุณภาพ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนเกิดความมั่นใจ ได้รับความเชื่อถือและยอมรับจากสังคมว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งเป็นความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างระบบให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง รายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด โดยหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการประเมินผล ติดตาม ตรวจสอบ พร้อมกับให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป (บัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2561)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) ได้รายงานผลการขับเคลื่อนมาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ ประจำปี 2565 ให้ข้อเสนอ ว่าการยกระดับการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดการสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตามความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อเข้ามามีบทบาทในการจัดการหรือสนับสนุนการจัดการศึกษา ตลอดจนสร้างการเรียนรู้ร่วมกันด้วย และได้มีวิเคราะห์ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการขับเคลื่อนมาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติจากการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีด้านระบบการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาควรมีระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เน้นการทำงานที่คล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ตรงกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น ปัจจัยความสำเร็จด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร สถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม และสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วม ช่วยเหลือสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชน เป็นการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งและปัจจัยความสำเร็จด้านการประกันคุณภาพ โดยสถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในอย่างมีอิสระ โดยสถานศึกษาสามารถเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ความต้องการ ความสำเร็จ วางระบบขั้นตอน การดำเนินงานอย่างชัดเจนร่วมกัน นำผลที่ได้จากการทำงานไปปรับและพัฒนางานได้จริงบนฐานความรับผิดชอบร่วมกัน และถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติต่อเนื่อง

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2565) จากรายงานประจำปี 2565 ซึ่งได้ประเมินรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วัตถุประสงค์พิเศษ) พบว่า ยังมีสถานศึกษาที่มีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้ มาตรฐานด้านผู้เรียนคิดเป็นร้อยละ 3.36 มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ ร้อยละ 4.70 และมาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 2.68 และจากรายงานประจำปี 2564 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2564) ที่มีการนำเสนอผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วัตถุประสงค์พิเศษ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า มาตรฐานด้านผู้เรียน มีคุณภาพระดับพอใช้ ร้อยละ 11.55 มีคุณภาพระดับปรับปรุง ร้อยละ 0.89



มาตรฐานด้านการบริหารจัดการมีคุณภาพระดับพอใช้ ร้อยละ 9.92 มีคุณภาพระดับปรับปรุง ร้อยละ 0.30 และมาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน มีคุณภาพระดับพอใช้ ร้อยละ 9.19 มีคุณภาพระดับปรับปรุง ร้อยละ 1.33 ทั้งนี้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในด้านการบริหารจัดการศึกษาว่า สถานศึกษาควรมีการจัดการอย่างเป็นระบบ โดยบริหารจัดการร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ควรพัฒนาครูเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ และควรมีการนิเทศประเมินการสอนของครูด้วย ฉะนั้นสถานศึกษาควรต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและคณะกรรมการสถานศึกษา จัดระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น

โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีภารกิจที่นอกเหนือจากงานวิชาการ คือ การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของหน่วยงานต้นสังกัดแล้ว ยังมีภารกิจที่จำเป็นและเป็นหน้าที่สำคัญที่สถานศึกษาต้องรับผิดชอบ คือ งานดูแลนักเรียนประจำ ซึ่งหากกระบวนการดูแลนักเรียนประจำไม่เป็นระบบเกิดความล้มเหลว ก็จะมีผลกระทบต่องานในส่วนอื่น ๆ ของสถานศึกษาให้ล้มเหลวตามไปด้วย ฉะนั้น ผู้บริหารของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์จึงต้องมีการวางแผนการกำหนดขอบเขต กำหนดสัดส่วนในการทำงานด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้มีภาระงานที่ครอบคลุมงาน มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งการบริหารสถานศึกษาและการดูแลนักเรียนประจำให้เป็นไปอย่างเหมาะสม (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2554) ประกอบกับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้กล่าวถึง ทิศทางการจัดการศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีพันธกิจในการส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานและสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยหลักธรรมาภิบาลก็ได้มีองค์ประกอบของหลักการมีส่วนร่วมด้วย อีกทั้งยังมีกลยุทธ์การดำเนินงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2566) ฉะนั้น การจะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น ผู้บริหารจะต้องดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยจัดเป็นระบบ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เนื่องด้วยโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีการกำหนดภาระงานตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันตามบริบทครูจึงต้องมีส่วนร่วม ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จากความสำคัญดังกล่าวและผู้วิจัยในฐานะครูผู้ทำหน้าที่ในดำเนินการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา จึงสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนของการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน



กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในแตกต่างกัน
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในแตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. อายุ
 - 1.1 น้อยกว่า 30 ปี
 - 1.2 30 – 40 ปี
 - 1.3 มากกว่า 40 ปี
2. วุฒิการศึกษา
 - 2.1 ปริญญาตรี
 - 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 10 – 15 ปี
 - 3.3 มากกว่า 15 ปี

ตัวแปรตาม

- การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พุทธศักราช 2561 มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา
 2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา
 3. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา
 4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
 5. ด้านการติดตามผลการดำเนินการ
 6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง
 7. ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 837 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 252 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน



ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีการวิเคราะห์ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบที (t-test) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 44.84 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.41 และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 69.05 ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพ

ภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม

การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายใน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา	3.62	0.22	มาก	5
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	3.70	0.22	มาก	3
3. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	3.80	0.19	มาก	1
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	3.58	0.17	มาก	6
5. ด้านการติดตามผลการดำเนินการ	3.68	0.17	มาก	4
6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	3.51	0.20	มาก	7
7. ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.75	0.20	มาก	2
รวม	3.66	0.10	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ครูมีส่วนร่วมมากที่สุดคือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.19) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.20) และด้านที่ครูมีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.20)



2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ

การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินการประกันคุณภาพ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	p
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.12	4.44	0.013*
	ภายในกลุ่ม	6.94	249	0.03		
	รวม	7.18	251			
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.45	2	0.22	7.72	0.001*
	ภายในกลุ่ม	7.17	249	0.03		
	รวม	7.62	251			
3. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.10	2.70	0.069
	ภายในกลุ่ม	8.72	249	0.04		
	รวม	8.91	251			
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.03	0.38	0.681
	ภายในกลุ่ม	16.26	249	0.07		
	รวม	16.31	251			
5. ด้านการติดตามผลการดำเนินการ	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.03	0.49	0.615
	ภายในกลุ่ม	13.64	249	0.06		
	รวม	13.69	251			
6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.03	0.40	0.670
	ภายในกลุ่ม	16.65	249	0.07		
	รวม	16.71	251			
7. ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	2.08	0.127
	ภายในกลุ่ม	9.53	249	0.04		
	รวม	9.69	251			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.02	2.82	0.061
	ภายในกลุ่ม	1.42	249	0.01		
	รวม	1.46	251			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูที่มีอายุต่างกันในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) แสดงในตาราง 3-4

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน การศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา

ช่วงอายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 30 ปี	30-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		3.55	3.60	3.62
น้อยกว่า 30 ปี	3.55	-	-0.05	-0.07*
30-40 ปี	3.60	-	-	-0.02
มากกว่า 40 ปี	3.62	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษามากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน การศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัด สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา

ช่วงอายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 30 ปี	30-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		3.64	3.70	3.75
น้อยกว่า 30 ปี	3.64	-	-0.06*	-0.11*
30-40 ปี	3.70	-	-	-0.05
มากกว่า 40 ปี	3.75	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายใน ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา มากกว่าครูที่มีช่วงอายุ 30 - 40 ปี และมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี



ตาราง 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา	3.61	0.23	3.64	0.20	-0.87	0.385
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	3.71	0.22	3.69	0.21	0.64	0.524
3. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	3.79	0.19	3.81	0.19	-1.09	0.275
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	3.57	0.18	3.58	0.25	-0.08	0.940
5. ด้านการติดตามผลการดำเนินการ	3.68	0.18	3.69	0.16	-0.33	0.743
6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	3.49	0.21	3.52	0.21	-0.92	0.356
7. ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.76	0.20	3.74	0.19	0.52	0.604
รวม	3.65	0.11	3.66	0.10	-0.94	0.351

จากตาราง 5 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินการประกันคุณภาพ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	p
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.45	0.638
	ภายในกลุ่ม	12.14	249	0.05		
	รวม	12.19	251			
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.30	3.87	0.022*
	ภายในกลุ่ม	19.21	249	0.08		
	รวม	19.81	251			



การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินการ ประกันคุณภาพ	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	p
3. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการ จัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04	1.21	0.300
	ภายในกลุ่ม	8.83	249	0.04		
	รวม	8.91	251			
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบ คุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.03	0.60	0.552
	ภายในกลุ่ม	10.63	249	0.04		
	รวม	10.68	251			
5. ด้านการติดตามผลการดำเนินการ	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.23	0.49	0.615
	ภายในกลุ่ม	11.55	249	0.05		
	รวม	11.60	251			
6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมิน ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	1.93	0.147
	ภายในกลุ่ม	16.45	249	0.07		
	รวม	16.71	251			
7. ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04	1.15	0.318
	ภายในกลุ่ม	9.61	249	0.04		
	รวม	9.69	251			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	1.46	0.235
	ภายในกลุ่ม	1.44	249	0.01		
	รวม	1.46	251			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's แสดงในตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา

ประสบการณ์		น้อยกว่า 10 ปี	10-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
การทำงาน	\bar{X}	3.60	3.66	3.75
น้อยกว่า 10 ปี	3.60	-	-0.06	-1.50*
10-15 ปี	3.66	-	-	-0.09
มากกว่า 15 ปี	3.75	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตาราง 7 พบว่า ครูโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายใน ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี

สรุปและอภิปรายผล

1. การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมาก นั่นเป็นเพราะผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพภายในที่จะสะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยดำเนินการตามพันธกิจของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ได้ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีพันธกิจในการส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานและสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งการบริหารจัดการในหลักธรรมาภิบาลก็ได้มีองค์ประกอบของหลักการมีส่วนร่วมด้วย และผู้บริหารยังดำเนินการตามกลยุทธ์ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ คือการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2566) ผู้บริหารจึงได้มีการส่งเสริมให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ตัดสินใจร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยเปรียบเทียบในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 การมีส่วนร่วมของครูที่มีอายุต่างกันในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจาก ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพภายในจึงได้มีการจัดอบรม สร้างความรู้ ความเข้าใจ และสร้างความตระหนัก ให้ครูได้รับทราบหน้าที่การปฏิบัติงานของตน และครูปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ ส่งผลครูที่มีอายุต่างกัมีการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ดังแนวคิดการมีส่วนร่วมของประยูร กุลประจวบ (2560) ที่ว่าเป็นการที่ตัวบุคคลหรือเป็นกลุ่มบุคคล มีเป้าหมายที่เหมือนกัน ในการร่วมวางแผน ระดมความคิด ร่วมหาข้อตกลง ตัดสินใจ ดำเนินการปฏิบัติงาน รวมทั้งประเมินผล อีกทั้งร่วมสนับสนุนหรือส่งเสริมให้การดำเนินงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ได้วางไว้ร่วมกัน และมีความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทั้งคนในองค์กรและนอกองค์กร เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาแตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการศึกษามากกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีมีส่วนร่วมด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษามากกว่าครูที่มีอายุ 30 – 40 ปี และมีส่วนร่วมมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี เนื่องจาก ครูที่มีอายุมากกว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า จึงมีประสบการณ์ในการทำงานมามากกว่าครูที่มีอายุน้อย ซึ่งเป็นครูบรรจุใหม่ และครูที่มีอายุมากกว่าส่วนใหญ่จะเป็นหัวหน้างาน จึงได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษามากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ รัตนาภรณ์ บำรุงวงศ์ (2556) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 และ 14 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ภาพรวม



อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารวิชาการเปรียบเทียบตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการไม่แตกต่างกัน

2.2 การมีส่วนร่วมของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน การศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถครูในการปฏิบัติงาน ผ่านการอบรม หรือการประชุม ส่งผลให้ครูมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ดังแนวคิดของนันทนา หนูรัตน์ (2565) ที่ว่าการมีส่วนร่วมเป็นการร่วมดำเนินงานที่ถือเป็นสิ่งที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยการที่ผู้บริหารการกระจายอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับครูและบุคลากรให้เข้ามาปฏิบัติงาน ดำเนินงานตามความสามารถ ความถนัด และความเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับการวิจัยของอัครินทร์ แก่นจันทร์ (2564) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมและด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 การมีส่วนร่วมของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา นอกจากการมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน ยังมีภาระงานต่างๆ ที่ต้องดำเนินการทั้งงานฝ่าย งานโครงการ จึงทำให้ประสบการณ์ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมต่างๆ รวมไปถึงการประกันคุณภาพภายในที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมเป็นคณะดำเนินงาน ร่วมวางแผน จัดดำเนินงาน ติดตาม ประเมินผล และสรุปผล ปรับปรุงพัฒนางานให้มีคุณภาพร่วมสะท้อนจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และร่วมกันจัดทำสารสนเทศของสถานศึกษา โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าจะเป็นหัวหน้างาน ช่วยสอนงาน กำกับและติดตามงานของครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า จึงทำให้การมีส่วนร่วมในภาพรวมไม่ต่างกัน ดังแนวคิดของสมชาย งามสุขสวัสดิ์ (2563) การมีส่วนร่วมที่ว่า เป็นกระบวนการบริหารที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้ร่วมกระบวนการบริหาร โดยร่วมคิด ร่วมประชุม ปรึกษาหารือ วางแผนโครงการ การเอาใจใส่ ดูแลติดตามงาน ตรวจสอบการปฏิบัติงาน เพื่อให้กิจกรรมของโครงการสำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ การได้ร่วมตัดสินใจ เลือกกิจกรรมที่เหมาะสม ที่เห็นพ้องกันว่าเป็นแนวทางที่ดีที่สุด การได้ร่วมดำเนินงาน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ในความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมาย การร่วมติดตามและประเมินผลรับผลประโยชน์และผลเสียร่วมกัน ที่จะเป็นประโยชน์และโทษทั้งต่อบุคคลและสังคม ส่วนในด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปีมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี นั่นเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า เป็นผู้ผ่านการส่งเสริมพัฒนาความรู้ จากการอบรมและการปฏิบัติงานมานานกว่า ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากกว่า จึงได้รับหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ ชานิศ สีสวด (2562) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า



การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับการวิจัยของ กาญจนะณี เนียมจันทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 10 พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปีและ 21 ปีขึ้นไปมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการประชุมการนำเสนอผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้ทราบผลการประเมินและร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปีการศึกษาถัดไป
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำสารสนเทศ การรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อการรับทราบข้อบกพร่องและหาแนวทางในการแก้ไขพัฒนางานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างและปรับเครื่องมือการประเมินตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้ครูมีความเข้าใจ สามารถประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องมีหลักฐานอ้างอิงและมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางปรับปรุง พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและเกิดความต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
3. ควรศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานและแนวทางในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยพะเยา และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่หลากหลาย และมีประโยชน์แก่ข้าพเจ้า

ขอขอบคุณ ดร.ธรรารัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้ให้การอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และได้ให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องจนมีความถูกต้องและสมบูรณ์

ขอขอบคุณ ประธานเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 ที่ได้เมตตาเป็นพื้นที่ศึกษาอำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือในทุกด้าน จนทำให้การศึกษาสามารถดำเนินการผ่านพ้นไปด้วยดี



ขอระลึกถึงคุณพระศรีรัตนตรัย คุณบิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทั้งหลายที่ได้มีส่วนทำให้ข้าพเจ้าเกิดสติปัญญา มีความรู้ ความสามารถ มีความมานะ พยายามมีความอดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ นานาในการศึกษาครั้งนี้ จนทำให้กระบวนการเรียนรู้และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กาญจจะณี เนียมจันทร์. (2561). การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 10. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ชานิตา สีแสด. (2562). การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- นันทนา หนูรัตน์. (2565). แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน กลุ่มอำเภอบางปลาม้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพฯ.
- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. (2561). กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2566 <https://www.moe.go.th>
- ประยูร กุลประจวบ. (2560). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนบ้านห้วยแย้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.
- รัตนภรณ์ บำรุงวงศ์. (2556). การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 13 และ 14 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนอร์เทิร์นกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- สมชาย งามสุขสวัสดิ์. (2563). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่จังหวัดราชบุรี. รายงานการศึกษาล้วนบุคคล หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับอัปเดต). กระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2566 จาก <https://www.moe.go.th>
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2564). รายงานประจำปี 2564. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2566, จาก <https://www.onesqa.or.th>.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2565). รายงานประจำปี 2565. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2566, จาก <https://www.onesqa.or.th>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). จากรายงานผลการขับเคลื่อนมาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ ประจำปี 2565. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2554). มาตรฐานการดูแลนักเรียนประจำสำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์. กรุงเทพฯ :กระทรวงศึกษาธิการ.



สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2566). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**. กลุ่มแผนงานและงบประมาณ. สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2566, จาก <http://special.obec.go.th>.

อัศวรินทร์ แก่นจันทร์. (2564). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). **Determining sample size for research activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 608.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6

Factors Affecting Effectiveness of The Learner Quality of Sukkasongkhro School Group 6

ทิพย์สุดา หอมมนาน^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Thipsuda Homnan^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 2) ศึกษาประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและคุณภาพด้านผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 4) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 โดยภาพรวมทั้ง 6 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านครูผู้สอน, ปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ความสำเร็จร้อยละ 83.50 ได้สมการรูปคะแนนดิบ คือ $Y' = 1.613 + 0.263(X_2) + 0.185(X_4) + 0.148(X_6)$ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z' = 0.441(Z_2) + 0.350(Z_4) + 0.211(Z_6)$

คำสำคัญ : ประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียน, โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : 65204478@up.ac.th



Abstract

The objective of this research is to study. 1) to study the factors affecting effectiveness of the learner quality of Suksasongkhro School Group 6. 2) to study the effectiveness of the learner quality of Suksasongkhro School Group 6. 3) To study the relationship between factors affecting and effectiveness of the learner quality of Suksasongkhro School Group 6. 4) To create predictive equations for factors affecting effectiveness of the learner quality of Suksasongkhro School Group 6. The samples were administrators and teachers of Suksasongkhro School Group 6, totaling 248 individuals. The tools used include questionnaires. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient analysis and stepwise multiple regression analysis. The results of this research found that: 1) the factors affecting effectiveness of the learner quality of Suksasongkhro School Group 6, overall, was at the highest level. 2) the overall effectiveness of the learner quality of Suksasongkhro School Group 6 was at the high level. 3) the factors affecting effectiveness of the learner quality of Suksasongkhro School Group 6 show that all 6 factors have a significant positive relationship with the learner quality, statistically significant at the .01 level. 4) Predictive equations for the factors affecting effectiveness of the learner quality of Suksasongkhro School Group 6 involve 3 factors: teacher-related factors, budget-related factors, and media and technology-related factors. These equations are statistically significant at the .01 level, predicting success by 83.50%, as follows: Raw score equation: $Y' = 1.613 + 0.263(X_2) + 0.185(X_4) + 0.148(X_6)$ and Standardized score equation: $Z' = 0.441(Z_2) + 0.350(Z_4) + 0.211(Z_6)$.

Keywords : Effectiveness of the learner quality, Suksasongkhro School

บทนำ

การศึกษาเป็นการพัฒนาบุคคลให้ความเจริญงอกงามทั้งกาย จิตใจ และสติปัญญา ถือเป็นปัจจัยหลักที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาแก่ประเทศชาติอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ที่มุ่งหวังให้คนไทยมีความสุข ปลอดภัย มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมและส่งเสริมให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เพื่อเป็นการสนองนโยบายดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ขึ้น ซึ่งระยะแรกนี้จะเป็นการแก้ปัญหาพื้นฐานหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนปัญหาทางการศึกษา ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านวิชาการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ กระทรวงศึกษาธิการนับเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการจัดการศึกษาได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็น มีความสุข และมีเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพเพื่อพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

ทั้งนี้ การจัดการศึกษาจำเป็นต้องจัดให้เกิดคุณภาพ เพื่อที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลกับความก้าวหน้าในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน การศึกษาจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายจึงจะสามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพได้ ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ไม่ใช่เพียงหน้าที่ของสถานศึกษาเท่านั้นแต่นับเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารทางการศึกษาทุกหน่วยงาน เนื่องจากคุณภาพของการศึกษานั้น เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความ



เจริญก้าวหน้าต่อไปในสังคมได้ อันเนื่องมาจากการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขสงบได้ คุณภาพของการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งทางกระทรวงศึกษาธิการนั้นได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อการศึกษามีศักยภาพก็จะเกิดเป็นการพัฒนาคุณภาพของประชากรอันนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ พระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

การจัดการศึกษาจำเป็นต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีมาตรฐานการศึกษาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดระดับคุณภาพผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 โดยกำหนดระดับคุณภาพผู้เรียนในด้านวิชาการ ประกอบด้วย มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา และมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ ส่วนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ประกอบด้วย การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย และสุภาพ ร่าเริง ร่าเริง และจิตสังคม ทั้งหมดนี้ได้แก่ คุณภาพผู้เรียนของเด็กไทยที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

ในปี 2563 บริบทการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน ได้แก่ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ผู้คนจำนวนมากรวมถึงพ่อแม่ผู้ปกครองของนักเรียนได้รับผลกระทบจากสถานการณ์นี้ หลังการระบาดของโคโรนา 2019 ประเทศไทยมีจำนวนนักเรียนยากจนกว่า 1.7 ล้านคน และมีจำนวนนักเรียนยากจนพิเศษมากถึง 1 ล้านคน เพิ่มสูงขึ้นจากปีการศึกษาก่อนหน้าถึง 2.4 แสนคน นับเป็นตัวเลขที่เพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2563) และจากสถานการณ์การระบาดของโคโรนา 2019 จึงมีการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนเป็นรูปแบบ Online ซึ่งโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 ส่วนใหญ่ เลือกลงจัดการศึกษาในรูปแบบผสมผสานระหว่าง On Hand และ On Site ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านวิดีโอออนไลน์จากครูผู้สอน โดยผู้เรียนนั้นอยู่ร่วมกันแบบคละชั้นเรียนในบริเวณหอนอน เนื่องจากมีขีดจำกัดด้านอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีนั้นไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจากรายงานประจำปี 2564 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รายงานผลการประเมินสถานศึกษาในมาตรฐานที่ 1 มาตรฐานคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับพอใช้ และระดับปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ 12.44 จากผลด้านการจัดการศึกษา มีข้อเสนอแนะว่าสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมโครงการหรืองานวิจัย นอกจากนั้นสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่าง ๆ เช่น ส่งเสริมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติตนการฝึกทักษะต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งนี้สถานศึกษาควรมีการจัดการเรียนรู้โดยการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน และควรมีการพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนแต่ละคนตามศักยภาพของตนเอง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการของสถานศึกษา และเพื่อให้การบริหารงานวิชาการเกิดประสิทธิภาพและพัฒนาให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลต่อไป



วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและคุณภาพด้านผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6

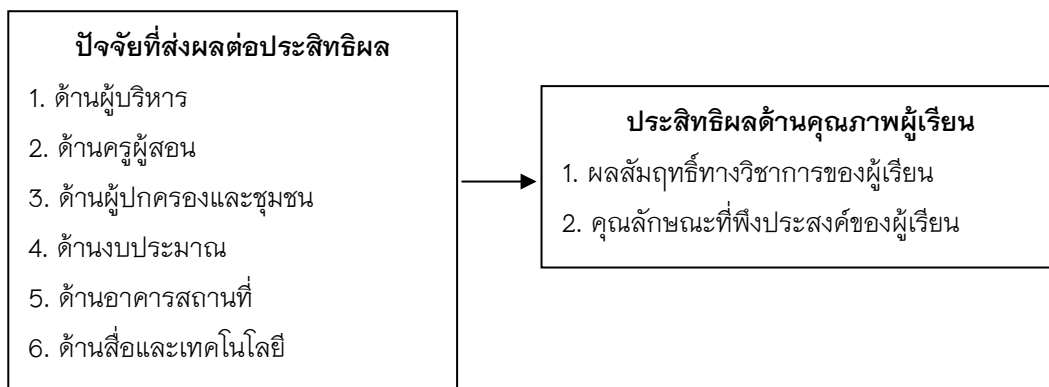
กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

สมมุติฐานในการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลกับประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 1) ด้านผู้บริหาร 2) ด้านครูผู้สอน 3) ด้านผู้ปกครองและชุมชน 4) ด้านงบประมาณ 5) ด้านอาคารสถานที่ 6) ด้านสื่อและเทคโนโลยี ทั้งนี้อิทธิพลของปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 2 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 902 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กำหนดโดยใช้ตาราง Krejcie and morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกปัจจัยเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ และด้านสื่อและเทคโนโลยี

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียน ตามมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกรายชื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. ส่งหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษา พร้อมด้วยแบบสอบถามโดยใช้ Google Form ไปยังสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. เมื่อได้รับการตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบ ความถูกต้องความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการวิจัย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์แปลความหมายในด้านต่าง ๆ ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553)
3. วิเคราะห์ระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ตามมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์แปลความหมายในด้านต่าง ๆ ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553)
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation



coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2551) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2551)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่, ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation), ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการศึกษา

จากการตอบแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 248 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.10 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.60 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.70 ตำแหน่งในปัจจุบันเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 94.40 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.00 ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 โดยภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้าน คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษา สงเคราะห์	ระดับความคิดเห็น n = 248		การแปล ผล	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านผู้บริหาร	4.70	0.36	มากที่สุด	1
2. ด้านครูผู้สอน	4.62	0.38	มากที่สุด	4
3. ด้านผู้ปกครองและชุมชน	4.34	0.26	มาก	6
4. ด้านงบประมาณ	4.65	0.43	มากที่สุด	3
5. ด้านอาคารสถานที่	4.41	0.25	มาก	5
6. ด้านสื่อและเทคโนโลยี	4.67	0.33	มากที่สุด	2
รวม	4.56	0.29	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ (\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหาร (\bar{X} = 4.70, S.D. = 0.36) รองลงมา ได้แก่ ด้านสื่อและเทคโนโลยี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.2) ตามลำดับ



2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษางศราระห์ กลุ่ม 6
 ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของ
 โรงเรียนการศึกษางศราระห์ กลุ่ม 6 โดยภาพรวม

ประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน การศึกษางศราระห์	ระดับประสิทธิผล		การ แปลผล	อันดับ
	n = 248			
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ	4.45	0.28	มาก	1
2. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.27	0.24	มาก	2
รวม	4.38	0.23	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษางศราระห์ กลุ่ม 6 โดยรวมราย
 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ (\bar{X} = 4.38 , S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่
 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.28) และด้านรองลงมา ได้แก่ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.24) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน
 การศึกษางศราระห์ กลุ่ม 6

ตาราง 3 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพ ผู้เรียนของโรงเรียน
 การศึกษางศราระห์ กลุ่ม 6

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X	Y ₁	Y ₂	Y
X ₁	1									
X ₂	.824**	1								
X ₃	.814**	.723**	1							
X ₄	.994**	.807**	.814**	1						
X ₅	.553**	.650**	.357*	.564**	1					
X ₆	.707**	.646**	.719**	.707**	.323*	1				
X	.961**	.906**	.859**	.959**	.648**	.799**	1			
Y ₁	.906**	.811**	.756**	.915**	.655**	.807**	.944**	1		
Y ₂	.404**	.604**	.422**	.411**	.396**	.338*	.498**	.423**	1	
Y	.845**	.860**	.741**	.855**	.655**	.743**	.913**	.923**	.738**	1
Mean	4.70	4.62	4.34	4.65	4.41	4.67	4.56	4.45	4.27	4.38
S.D.	0.36	0.38	0.26	0.43	0.25	0.33	0.29	0.28	0.24	0.23

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 โดยภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 (X)	ประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 (Y)		
	การแปลงผล	อันดับ	
1. ด้านผู้บริหาร (X ₁)	สูงมาก	3	0.845**
2. ด้านครูผู้สอน (X ₂)	สูงมาก	1	0.860**
3. ด้านผู้ปกครองและชุมชน (X ₃)	สูง	5	0.741**
4. ด้านงบประมาณ (X ₄)	สูงมาก	2	0.855**
5. ด้านอาคารสถานที่ (X ₅)	สูง	6	0.655**
6. ด้านสื่อและเทคโนโลยี (X ₆)	สูง	4	0.743**
รวม	สูงมาก		0.913**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.913^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านครูผู้สอน (X₂) ($r = 0.860^{**}$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านงบประมาณ (X₄) ($r = 0.855^{**}$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ (X₅) ($r = 0.655^{**}$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายปัจจัยเพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ปัจจัยพยากรณ์	Tolerance	VIF
ด้านครูผู้สอน (X ₂)	.337	4.613
ด้านงบประมาณ (X ₄)	.348	3.458
ด้านสื่อและเทคโนโลยี (X ₆)	.483	2.363

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.3 และค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมา มีความคลาดเคลื่อนสูง ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย ได้แก่ ด้านครูผู้สอน (X₂), ด้านงบประมาณ (X₄) และด้านสื่อและเทคโนโลยี (X₆) ผลการวิเคราะห์



แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่มีปัญหาเรื่องสภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) และทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้

ตาราง 6 แสดงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6

ปัจจัยพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละพยากรณ์
X ₂	.860**	.739	73.90
X ₂ , X ₄	.902**	.814	81.40
X ₂ , X ₄ , X ₆	.914**	.835	83.50

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านครูผู้สอน (X₂) โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ เท่ากับร้อยละ 73.90 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ตัวที่สอง ด้านงบประมาณ (X₄) จะมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ เท่ากับร้อยละ 81.40 และเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ตัวที่สาม ด้านสื่อและเทคโนโลยี (X₆) เท่ากับร้อยละ 83.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 7 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6

ปัจจัยพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	P
1. ด้านครูผู้สอน (X ₂)	.263	.061	.441	4.283	.000
2. ด้านงบประมาณ (X ₄)	.185	.059	.350	3.146	.000
3. ด้านสื่อและเทคโนโลยี (X ₆)	.148	.060	.211	2.447	.000
ค่าคงที่	1.613	.204		7.892	.000
R = .914	R² = .835	R²_{adj} = .825		S.E._{est} = .09546	

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัย 3 ด้านที่ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านครูผู้สอน (X₂), ด้านงบประมาณ (X₄) และด้านสื่อและเทคโนโลยี (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) ได้แก่ 0.263, 0.185 และ 0.148 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ได้แก่ 0.441, 0.350 และ 0.211 ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของปัจจัยพยากรณ์ทั้ง 3 ปัจจัย กับตัวแปรประสิทธิผลคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.835 คิดเป็นร้อยละพยากรณ์ 83.50 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.613 + 0.263(X_2) + 0.185(X_4) + 0.148(X_6)$$

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.441(Z_2) + 0.350(Z_4) + 0.211(Z_6)$$



สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 มีข้อสรุปและข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่าผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีและเสริมพลังครูให้ร่วมมือร่วมใจในการเปลี่ยนแปลง ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากส่วนใหญ่ครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์เป็นคุณครูรุ่นใหม่ ที่มีมุมมองความคิดที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย จึงมีความแตกต่างระหว่างช่วงวัยกับทัศนคติและความคิด ผู้บริหารต้องเป็นมีความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งจะต้องบริหารโรงเรียนที่มีบุคลากรในวัยต่าง ๆ มีกลวิธีในการบริหารและเสริมพลังให้ครูสามารถร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอชิวิวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร โดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของแคทรียา บุตรศรียา (2565) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ รวมถึงการปรับปรุงแก้ไข พัฒนา โดยผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีผู้ตาม มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีมนุษยสัมพันธ์ มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี ได้ติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ ติดตามการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และส่งเสริมประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่มีรองลงมา ได้แก่ ด้านสื่อและเทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุด โรงเรียนมีเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าทั้งนี้โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์เป็นโรงเรียนแบบอยู่ประจำ ผู้เรียนจะต้องอาศัยอยู่ในบริเวณโรงเรียนตลอดภาคเรียนการศึกษา และการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่สำคัญในปัจจุบัน ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้เรียนที่ด้อยโอกาสในทางการศึกษา การเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยตนเองนับว่าเป็นเรื่องที่เขาถึงได้ยาก เนื่องจากการเข้าถึงบริการเหล่านี้จะต้องเสียค่าใช้จ่าย การที่โรงเรียนมีเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างรวดเร็ว จะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพทางการศึกษาที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชไมพร ธิอ้าย (2562) นอกจากนี้ โรงเรียนจะต้องมีแหล่งค้นคว้าที่เพียงพอและหลากหลาย หมายถึงเอกสาร ตำรา งานวิจัย ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรคุปต์ บุญเกษม และคณะ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขาดวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต สื่อเทคโนโลยีและการสื่อสาร มิใช้อย่างจำกัดและที่โรงเรียนมีอยู่ก็ไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาน้อย ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่ำไปด้วย ดังนั้น ปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นปัจจัยอีกด้านหนึ่ง ที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กต้องให้ความสำคัญเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และณัฐธิดา งามตา (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สหวิทยาเขตอิงโขง พบว่า ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษา นับว่าเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้เรียนทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์เป็นโรงเรียนแบบอยู่ประจำ การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้ปกครองเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด พร้อมทั้งต้องทราบ



สภาพแวดล้อมของชุมชน เพราะสิ่งที่กล่าวมานั้นมีผลกับพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน โดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ งานวิจัยของวาสนา รังสร้อย (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วม ของผู้ปกครองนักเรียนใน การจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 โดยภาพรวม พบว่าอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ ทางวิชาการ เป็นสิ่งที่เป็ความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและประเทศชาติ คาดหวังว่าผู้เรียนจะมีทักษะใน การอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดในแต่ละระดับชั้น มีความสามารถในการ คิดจำแนกแยกแยะ ไตร่ตรองไตร่ตรอง พิจารณาอย่างรอบคอบโดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ มีการ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ให้ผู้เรียนได้มีเป้าหมายในชีวิตและมีระดับการศึกษาที่ สูงที่สุด ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนจึงเป็นเป้าหมายสำคัญให้โรงเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพกับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้กำหนดมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนไว้ว่า ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ และจิววัฒน์ ภูอาบทอง (2564) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและคุณภาพด้านผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษา สงเคราะห์ กลุ่ม 6 พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยด้านครูผู้สอน มีค่าคะแนน ความสัมพันธ์เฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอน เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ครูผู้สอนมี จิตวิญญาณความเป็นครู มีความรู้ ทักษะในการสื่อสารและเชี่ยวชาญในวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของอริวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562) ครูผู้สอนต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชนหมั่นพัฒนาตนเองตาม ศักยภาพและตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับจิววัฒน์ ภูอาบทอง (2564) ได้ทำการศึกษาการ บริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์ ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ าแพร่ เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 มี พบว่า ปัจจัยที่สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านครูผู้สอน ด้านงบประมาณ และด้านสื่อและเทคโนโลยี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้ง 3 ปัจจัยนับเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อผู้เรียน โดยเฉพาะด้านครูผู้สอน ครูผู้สอนจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ใช้สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยในปัจจุบันที่ก้าวเข้าสู่ยุค



แห่งเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย มีความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านครูผู้สอน และปรับเปลี่ยนวิธีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนพร้อมทั้งครูผู้สอนต้องเข้าใจธรรมชาติของนักเรียน มีเทคนิคการสอนใหม่ๆ ปรับประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน ตลอดจนมีการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงประสิทธิผลที่เกิดกับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ ภาวชาติ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่าปัจจัยด้านครูอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชไมพร ธิอ้าย (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัด สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 5 พบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอนโดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมาก และด้านงบประมาณ ทั้งนี้เนื่องจาก งบประมาณเป็นสิ่งที่จำเป็นในการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของชไมพร ธิอ้าย (2562) ดังนั้นโรงเรียนควรมีการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ และมีการจัดทำแผนงบประมาณอย่างเหมาะสมตามความต้องการและจำเป็นมากที่สุด ทั้งนี้ เป้าหมายหลักของโรงเรียนได้แก่ประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียน แต่ด้วยงบประมาณมีอย่างจำกัด จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ และต้องกำหนดมีผู้รับผิดชอบควบคุมดูแลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี เพื่อให้การดำเนินการใช้งบประมาณเป็นไปตามระบบ โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ ภาวชาติ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และชไมพร ธิอ้าย (2562) ได้กล่าวไว้ว่า งบประมาณมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการ เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพเนื่องจากทรัพยากรของหน่วยงานมีจำกัด ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากร การจัดทำแผนการใช้งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การแสวงหาเงินสนับสนุน การทำเอกสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงบประมาณ การศึกษาได้รับทราบการควบคุมบัญชี การรายงานผลการใช้เงินต่อคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจนและทั่วถึง ตลอดจนการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จ และด้านสื่อและเทคโนโลยี อาจจะเป็นเพราะว่าทั้งนี้โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์เป็นโรงเรียนแบบอยู่ประจำ ผู้เรียนจะต้องอาศัยอยู่ในบริเวณโรงเรียนตลอดภาคเรียนการศึกษา และการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่สำคัญในปัจจุบัน ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้เรียนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา การเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยตนเองนับว่าเป็นเรื่องที่ได้ยาก และตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้ระบุไว้ว่า “สถานศึกษาต้องนำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเป็นคนดี มีปัญญาและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข”



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียนมากขึ้น ผู้ปกครองและชุมชน กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนได้ เพื่อที่จะได้ทราบแนวทางการมุ่งพัฒนาผู้เรียน และทำให้สามารถใกล้ชิดกับผู้เรียน พร้อมทั้งเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกับการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารจะต้องพัฒนาผู้เรียนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะเรื่องการเรียนรู้จักและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีไทย รวมทั้งภูมิปัญญาไทย อันเนื่องมาจากผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นชนชาติพันธุ์ที่หลากหลาย ซึ่งผู้เรียนก็มีวิถีชีวิตและประเพณีดั้งเดิมของตนเอง ดังนั้น โรงเรียนจึงควรส่งเสริมและสอดแทรกให้ผู้เรียนรู้จักวัฒนธรรมไทยและประเพณีไทยให้มากขึ้น จัดกิจกรรมในวันที่ตรงกับวันสำคัญของประเพณีต่างๆ

3. ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนหมั่นพัฒนาตนเองตามศักยภาพและตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
2. ควรศึกษากระบวนการบริหารวิชาการในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี ขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยพะเยา และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่หลากหลาย และมีประโยชน์แก่ข้าพเจ้า

ขอขอบคุณ ดร.ธรรารัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้ให้การอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และได้ให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องจนมีความถูกต้อง และสมบูรณ์

ขอขอบคุณ ประธานเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 ที่ได้เมตตาเป็นพื้นที่ศึกษาอำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือในทุกด้าน จนทำให้การศึกษาสามารถดำเนินการผ่านพ้นไปด้วยดี



เอกสารอ้างอิง

- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2563). รายงานสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาหลังโควิด-19. สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2566 จาก <https://www.eef.or.th/infographic-10-10-20/>.
- แคทรียา บุตรศรียา. (2565). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม**. การศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- จิรวัดณ์ ภูอาบทอง. (2564). **การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด**. การศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.
- ชไมพร ธิอ้าย. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 5**. การศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ณัฐธิดา นามตา. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 สหวิทยาเขตอิงโขง**. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2551). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กอปสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภาคภูมิ ทองลาด. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- วาสนา รังสร้อย. (2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, ปทุมธานี.
- สรคุปต์ บุญเกษม และคณะ. (2560). **ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดนครสวรรค์**. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**, 11(1), 217-230.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร**. กรุงเทพมหานคร: ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **แนวทางการประกันคุณภาพในสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2565 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2564). **รายงานประจำปี พ.ศ.2564**. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.onesqa.or.th/th/download/906/>



สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2566). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566.**

สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2566, จาก <http://special.obec.go.th/HV3/page.php>.

สุชาติดา บรรณกิจ. (2563). **การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.



**ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1**

**THE 21st CENTURY ADMINISTRATION SKILLS OF SCHOOLS ADMINISTRATORS
AS PERCEIVED BY TEACHERS IN SCHOOLS UNDER NAN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

กุลชาติ วิชายะ^{1*} และ วรณกร พรประเสริฐ²

Kullachart Wichaya^{1*} and Wannakorn Phonparsert²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1 โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ปีการศึกษา 2566 ได้จำนวน 316 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

จากผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู โดยรวมและรายด้าน มีทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ มากที่สุด รองลงมาทักษะด้านการเป็นผู้นำ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านวิสัยทัศน์ ทักษะด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และทักษะด้านการสื่อสารน้อยที่สุด ตามลำดับ 2) จากการเปรียบเทียบทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21, การรับรู้ของครู

¹ นิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, SCHOOL OF EDUCATION, UNIVERSITY OF PHAYAO. PHAYAO 56000

² SCHOOL OF EDUCATION, UNIVERSITY OF PHAYAO. PHAYAO 56000

*Corresponding author : kullachartwichaya@gmail.com



Abstract

The purpose of this study is to study the management skills of educational institution administrators in the 21st century. And to compare the management skills of school administrators in the 21st century. According to the teacher's perception under the jurisdiction of the Nan Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by educational level. Work experience and size of educational institution the sample group includes 316 civil servant teachers in the academic year 2023. Using a multi-stage random sampling method. Research tools it is a questionnaire. A 5-level rating scale, with the index of consistency between questions being between 0.67 – 1.00, the confidence value being 0.97. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, t test (t –test) samples are independent of each other. One-way analysis of variance

From the research results, it was found that 1) administrative skills in the 21st century of educational institution administrators According to the teacher's perception Overall and each aspect Have management skills in the 21st century for school administrators. According to the teacher's perception it's at a very good level. When considering each aspect, it was found that the management skills in the 21st century of school administrators Arranged from highest to lowest, creativity skills were the most, followed by leadership skills. Skills in using technology Vision skills Analytical thinking skills and least communication skills, respectively. 2) From a comparison of educational institution administrators' management skills in the 21st century. According to the teacher's perception Classified by educational level Work experience was found to be not significantly different at the .05 level, and the size of the educational institution was found to be significantly different at the .05 level.

Keywords : THE 21st CENTURY, Educational Institution Administrators

บทนำ

ปัจจุบันโลกในยุคศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบันกลายเป็นโจทย์สำคัญสำหรับในหลาย ๆ เรื่อง ทั้งนี้เนื่องจากทุกฝ่ายมองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมากขึ้นจากอดีตและความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการการศึกษาที่ดี การจัดการศึกษาเป็นอีกประเด็นสำคัญซึ่งนอกจากจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้วยังจะต้องเป็นกลไกสำคัญ เพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงด้วย (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ เป็นกระบวนการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวที โลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดัน ภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งใน



ปัจจุบันและอนาคต (สรารุช แซ่มซ้อย, การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563 : 50)

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และของประเทศชาติ ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การบริหารสถานศึกษา คืองานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งจำแนกเป็นหมวดหมู่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะงาน ตามโครงสร้างของการจัดองค์กร ตามระบบการศึกษา และตามแนวคิดของนักบริหาร การศึกษาแต่ละคน บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ ต้องใช้ความเป็นหัวหน้าในการใช้อำนาจและตำแหน่งที่มีในการบริหารจัดการให้การศึกษาศึกษาของสถานศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีความเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารเปรียบเสมือนจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิบัติรูปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และศักดิ์ศรีผู้บริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบทหลากหลายส่วน น่าจะเปรียบได้กับผู้บริหารมืออาชีพเปรียบประดุจหัวจักรสำคัญของขบวนรถไฟ ยุคปฏิรูปการศึกษาที่จะทำหน้าที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนขบวนรถไฟไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ได้ โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในเขตพื้นที่การศึกษา (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2553)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษา เนื่องจากการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา จะเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจะดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องพัฒนาตนเองคิดหา ยุทธศาสตร์ ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้มีความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น (สมหมาย อ่าดอนกลอย, 2556)

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องประกอบไปด้วย ทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงาน บริหารตนเองและบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากแนวคิดของ Katz (1955) ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ 3 ทักษะ คือ ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) ทักษะทางด้านมนุษย์ (Human Skills) และทักษะความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ในด้านของ Drake and Roe (1986) ได้ขยายแนวคิดของ Katz ว่าทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษานั้นควรมี 5 ทักษะ เพิ่มเติมจากทักษะทั้งสามของแคทซ์อีก 2 ทักษะ คือ ทักษะทางการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional/Communication Skills) และทักษะด้านการบริหาร (Administrative Skills) ว่าเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ดังนั้นทักษะการสร้างทีมจึงเป็นทักษะที่สำคัญทักษะหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552)



ได้กล่าวถึงทักษะการสร้างทีม (Team Building) ว่าการทำงานเป็นทีม คือ หัวใจสำคัญของการทำงาน เพราะงานที่ว่ายากก็จะสามารถสำเร็จได้ง่าย ๆ ด้วยความสามัคคี และจากการศึกษาของ Yang (2016) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอเมริกาเหนือ (A Literature Review of the Skill Required by 21st Century School Administrators) ผลของการศึกษาพบว่าเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการการศึกษา ปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องมีทักษะและใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนและใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะในการบริหารแล้วย่อมทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Dindred (1975 อ้างอิงใน กาญจนภา กลิ่นลอบ, 2551) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน พบว่า การไม่ประสบความสำเร็จในการประสานงานกับผู้ปกครองกับครู ซึ่งเกิดจากสาเหตุที่ผู้บริหารไม่มีทักษะทางการบริหาร ทำให้เกิดปัญหาต่อไปนี้ ความมีอคติ ขาดเป้าหมายที่แน่นอน ขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำที่ดี ขาดการวางแผนที่ดี เกิดบรรยากาศความขัดแย้ง ถ้าหากผู้บริหารมีทักษะทางการบริหารทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะด้านคตินิยม ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค ก็จะทำให้ไม่เกิดปัญหาในการบริหารงานด้านต่าง ๆ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนและบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานในการขับเคลื่อนการพัฒนาความสามารถและศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เพื่อนำผลลัพธ์จากการวิจัยเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงาน ทักษะการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

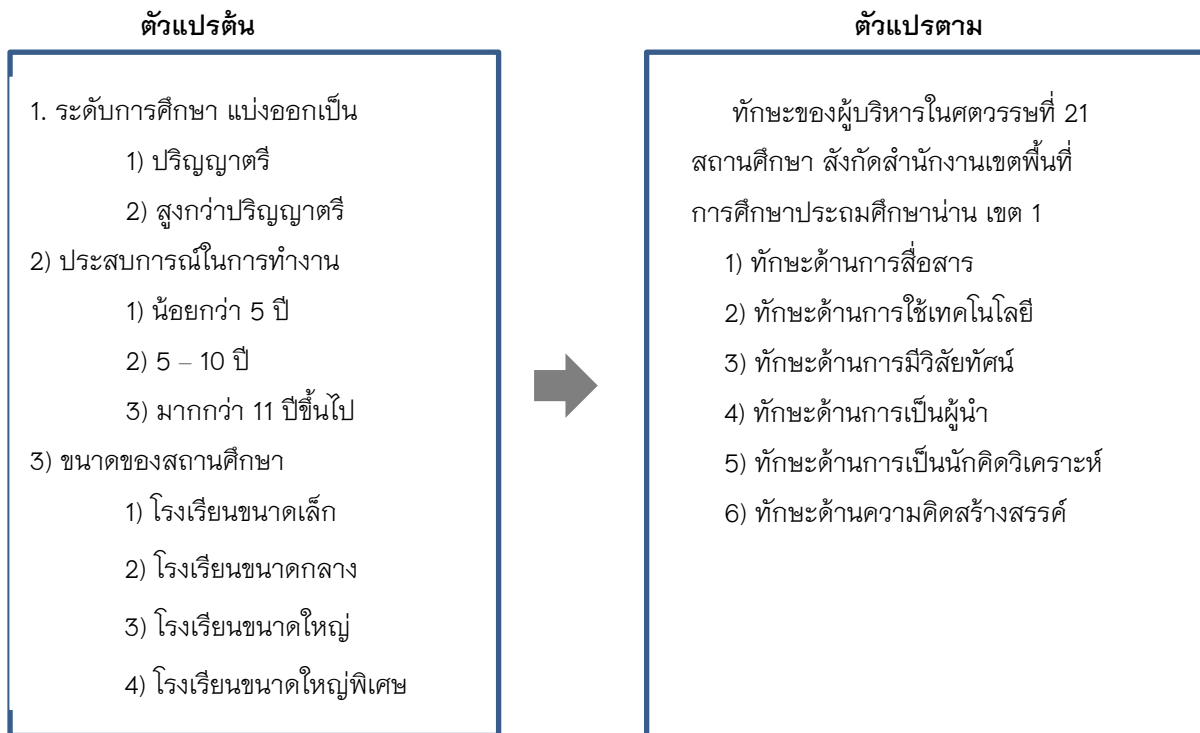
1. เพื่อศึกษาทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน



กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มี 171 โรงเรียน จำนวน 1,330 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จของ ทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 316 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่รวมถึงได้ศึกษาข้อคำถามจากรายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง นำมาสรุปเป็นแบบสอบถาม โดยให้ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)



ตอนที่ 2 ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มี 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล และส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 316 ฉบับ ได้รับคืนมา 316 ฉบับ เป็นร้อยละ 100 พร้อมแนบลิงค์กับคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามออนไลน์ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 15 วัน รอกกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ครบตามกำหนดเวลาที่นัดหมายไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
2. การวิเคราะห์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มาตราวัดให้คะแนน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน 5 ระดับ
3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบด้วย ค่าที (t-test) แบบ Independent ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ใช้การทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาข้อมูลทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวม

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ระดับการปฏิบัติ n = 316		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	4.48	0.46	มาก	6
2. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี	4.53	0.49	มากที่สุด	5
3. ทักษะด้านวิสัยทัศน์	4.52	0.55	มากที่สุด	3
4. ทักษะด้านการเป็นผู้นำ	4.54	0.50	มากที่สุด	2
5. ทักษะด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์	4.52	0.50	มากที่สุด	4
6. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	4.61	0.49	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ยทั้ง 6 ด้าน	4.53	0.42	มากที่สุด	



ผลการศึกษาข้อมูลทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู ทั้ง 6 ด้าน พบว่า โดยรวมมีทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.42) และเพื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์มากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.42) รองลงมาทักษะด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.50) ทักษะด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) และทักษะด้านการสื่อสารน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาข้อมูลทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามตารางที่ 2-5

2.1 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้าน	ระดับ	\bar{X}	S.D	n	t	df	sig
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	ปริญญาตรี	4.58	0.45	163	4.12	314	0.27
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.37	0.45	153			
2. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี	ปริญญาตรี	4.64	0.44	163	4.10	314	0.66
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.42	0.52	153			
3. ทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์	ปริญญาตรี	4.62	0.53	163	3.23	314	0.46
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.42	0.55	153			
4. ทักษะด้านการเป็นผู้นำ	ปริญญาตรี	4.68	0.45	163	5.05	314	0.52
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.40	0.51	153			
5. ทักษะด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์	ปริญญาตรี	4.65	0.46	163	4.70	314	0.22
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.39	0.51	153			
6. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	ปริญญาตรี	4.71	0.46	163	4.00	314	0.45
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.50	0.50	153			
รวม	ปริญญาตรี	4.64	0.03	163	5.05	314	0.30
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.42	0.03	153			

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการใช้การทดสอบค่า t – test พบว่า ระดับการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา



ด้าน	ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D	F	sig
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	น้อยกว่า 5 ปี	88	4.48	0.44	0.03	0.97
	5 -10 ปี	108	4.47	0.44		
	11 ปีขึ้นไป	120	4.48	0.50		
2. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี	น้อยกว่า 5 ปี	88	4.48	0.47	0.66	0.52
	5 -10 ปี	108	4.56	0.45		
	11 ปีขึ้นไป	120	4.53	0.54		
3. ทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์	น้อยกว่า 5 ปี	88	4.47	0.53	0.58	0.56
	5 -10 ปี	108	4.55	0.49		
	11 ปีขึ้นไป	120	4.54	0.61		
4. ทักษะด้านการเป็นผู้นำ	น้อยกว่า 5 ปี	88	4.49	0.51	0.76	0.47
	5 -10 ปี	108	4.54	0.50		
	11 ปีขึ้นไป	120	4.58	0.50		
5. ทักษะด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์	น้อยกว่า 5 ปี	88	4.46	0.52	0.91	0.40
	5 -10 ปี	108	4.55	0.49		
	11 ปีขึ้นไป	120	4.54	0.50		
6. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	น้อยกว่า 5 ปี	88	4.55	0.51	0.67	0.51
	5 -10 ปี	108	4.64	0.46		
	11 ปีขึ้นไป	120	4.62	0.51		
รวม	น้อยกว่า 5 ปี	88	4.49	0.41	0.67	0.51
	5 -10 ปี	108	4.55	0.38		
	11 ปีขึ้นไป	120	4.55	0.45		

ผลการศึกษการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่า F - test (One - way ANOVA) พบว่าประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการศึกษการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา



ด้าน	ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D	F	sig
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	โรงเรียนขนาดเล็ก	176	4.50	0.50	6.11*	0.00
	โรงเรียนขนาดกลาง	64	4.64	0.46		
	โรงเรียนขนาดใหญ่	40	4.49	0.44		
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	36	4.28	0.30		
2. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี	โรงเรียนขนาดเล็ก	176	4.56	0.55	5.03*	0.00
	โรงเรียนขนาดกลาง	64	4.65	0.38		
	โรงเรียนขนาดใหญ่	40	4.56	0.42		
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	36	4.31	0.42		
3. ทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์	โรงเรียนขนาดเล็ก	176	4.52	0.58	2.44	0.06
	โรงเรียนขนาดกลาง	64	4.66	0.42		
	โรงเรียนขนาดใหญ่	40	4.56	0.51		
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	36	4.37	0.59		
4. ทักษะด้านการเป็นผู้นำ	โรงเรียนขนาดเล็ก	176	4.55	0.53	2.19	0.08
	โรงเรียนขนาดกลาง	64	4.65	0.45		
	โรงเรียนขนาดใหญ่	40	4.61	0.41		
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	36	4.37	0.44		
5. ทักษะด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์	โรงเรียนขนาดเล็ก	176	4.54	0.53	1.95	0.12
	โรงเรียนขนาดกลาง	64	4.61	0.46		
	โรงเรียนขนาดใหญ่	40	4.57	0.46		
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	36	4.37	0.47		
6. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	โรงเรียนขนาดเล็ก	176	4.65	0.52	5.18*	0.02
	โรงเรียนขนาดกลาง	64	4.73	0.41		
	โรงเรียนขนาดใหญ่	40	4.61	0.45		
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	36	4.35	0.29		
รวม	โรงเรียนขนาดเล็ก	176	4.56	0.47	4.99*	0.00
	โรงเรียนขนาดกลาง	64	4.66	0.36		
	โรงเรียนขนาดใหญ่	40	4.57	0.38		
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	36	4.86	4.35		

ผลการศึกษการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะด้านการสื่อสาร และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนทักษะการมีวิสัยทัศน์ ทักษะด้านการเป็น



ผู้นำ และทักษะด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ในด้านที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้วิธีการของเซฟเฟ

2.4 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบรายคู่ ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม

ขนาดสถานศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ย โดยรวม			
		โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
	\bar{X}	4.56	4.66	4.57	4.86
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.56		-0.06	-0.14*	-0.22*
โรงเรียนขนาดกลาง	4.66			-0.21*	-0.28*
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.57				-0.08
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4.86				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม พบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกัน และโรงเรียนขนาดกลาง กับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู

1.1 ทักษะด้านการสื่อสาร พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีกระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี ลำดับต่อมา ผู้บริหารสามารถติดต่อและสื่อสาร นำการประชุม นำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างเป็นมืออาชีพ และผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ผู้บริหารมีวิธีการสร้างความมุ่งมั่น สร้างความร่วมมือกับผู้อื่น บุคลากรและสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

1.2 ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร และ



สถานศึกษาให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถพูด อ่าน เขียน คิดนอกกรอบได้ อย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ ลำดับต่อมา ผู้บริหารมีการ สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว

1.3 ทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมายของวิสัยทัศน์และทิศทางการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน ลำดับต่อมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารพัฒนาสถานศึกษาชัดเจน เข้าใจง่าย และผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงานให้ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกหน่วยงาน ทุกภาคส่วนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

1.4 ทักษะด้านการเป็นผู้นำ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีภาวะการเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถเกี่ยวกับการบริหารงานและการพัฒนาสถานศึกษา ลำดับต่อมา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาสถานศึกษา และสามารถแก้ไขสถานการณ์ของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะของการเป็นผู้นำ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา

1.5 ทักษะด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถประยุกต์และบริหารจัดการตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลำดับต่อมา ผู้บริหารมีการส่งเสริมความรู้ ความสามารถของครูและนักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ และผู้บริหารมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ แปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ จากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม

1.6 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารอย่างมีเหตุผล มีวิจารณญาณ และการสร้างนวัตกรรมนำไปสู่การปฏิบัติ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง วางแผนพัฒนาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ลำดับต่อมา ผู้บริหารมีกระบวนการในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ในการวางแผนงานการบริหารอย่างชัดเจน และพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

2. การเปรียบเทียบทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู

2.1 ทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน



2.2 ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานาน เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานาน เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานาน เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทักษะการบริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ) ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีทักษะในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม การมีทักษะคุณลักษณะที่จำเป็นในการบริหารงาน การวางแผน มีเป้าหมายและทิศทางในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ให้มีแนวทางในการดำเนินงานที่สร้างสรรค์ โดยอาศัยเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ความสามารถในการสื่อสาร การบริหารงาน การบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ใจดี (2562) ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัย พบว่า ระดับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานาน เขต 1 ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์ ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ทักษะด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ทักษะด้านการสื่อสาร พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานาน เขต 1 ที่ผู้บริหารมีวิธีการในการสื่อสารตามความเหมาะสม มีเทคนิค กระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ประสบการณ์ ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งสามารถนำการประชุม เสนอในที่สาธารณะได้อย่างมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวดา สนองพันธ์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ด้านทักษะในการสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังไปสอดคล้องกับผลงานวิจัย ไกรศร เจริญทอง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่า ทักษะด้านการสื่อสารของผู้บริหารในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับ ดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานาน เขต 1 มองเห็นความสำคัญของการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน ผ่านเว็บไซต์ผ่านแอปพลิเคชัน ที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่



ทันสมัยมาปรับประยุกต์ใช้ให้ทันยุคสถานการณ์ เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

1.3. ทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับ ดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการกำหนดทิศทางการบริหารที่ชัดเจน ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายที่เด่นชัด และสามารถนำพาพัฒนาสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย วิโรจน์ เสียงไพเราะ (2546) ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก

1.4. ทักษะด้านการเป็นผู้นำ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับ ดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำ ต้นแบบที่มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบเป็นแบบอย่างที่ดี และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับดีมากทุกด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการเป็นผู้นำ

1.5. ทักษะด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับ ดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีการคิดวิธีการที่แปลกใหม่ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีการส่งเสริมความรู้ให้กับครูและนักเรียนได้เป็นอย่างดี

1.6. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับ ดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีกระบวนการคิดที่มีความหลากหลาย การนำเสนอแนวคิดใหม่ โดยการนำความรู้ ประสบการณ์เดิม มาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์ผลงานเป็นผลงาน หรือนวัตกรรมที่แปลกใหม่ มี เพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

2. การเปรียบเทียบทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1

2.1 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 จำแนกระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีเทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบาย และทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน รวมทั้งเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการในระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา จึงไม่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาธรัตน์ เหมาะสมาน (2561) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ



2.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีเทคนิคในการคิดกลยุทธ์ วางแผนและกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา ประสมนาถ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกระดับ ขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีโครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งสายงานออกเป็น กลุ่มสาระวิชาที่ชัดเจน การมอบหมายเป็นไปตามลำดับชั้น ทำให้ครูผู้สอนไม่ค่อยได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับผู้บริหารสถานศึกษามากนัก ในขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็ก มีครูและบุคลากรทางการศึกษาน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมดูแลโดยตรง ส่งผลให้การเข้าถึงผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปได้โดยง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ เหมาะสมาน (2561 หน้า 52) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งสละเวลาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา เพื่อให้การศึกษานี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณบิดามารดาและครอบครัว ที่สอนให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาและช่วยส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ รวมถึงเพื่อน ๆ ทุกคน สำหรับความห่วงใยช่วยเหลือ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้สำเร็จลุล่วงได้ในที่สุด



เอกสารอ้างอิง

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ร.ส.พ..
- กรรณิกา ประสมนาค. (2554). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากองเทพมหานคร เขต 2. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี**.
- กาญจนาภา กลิ่นละออ. (2551). **แนวทางการเสริมสร้างของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม**. ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. ศษ.ม. ปทุมธานี , เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลัดดา ใจดี. (2562). **ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่**.
- วิโรจน์ เสียงไพเราะ. (2546). **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี**. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2553). **ผู้บริหารโรงเรียน: บทบาทและความท้าทายในยุคปฏิรูปการศึกษา ไทยในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561)**. แพร์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2.
- สรารุช แซ่มซ้อย. (2563). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนภัทรญาณวิทยา. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9, วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**.
- สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**.
- สุดารัตน์ เหมาะสมาน. (2561). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**.
- Katz. (1955). **Organizational effectiveness a behavioral viex**. California: Goodyear Publishing.



สภาพและแนวทางในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษา ศูนย์พานอุตร อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

STATES AND GUIDELINES OF RISK MANAGEMENT OF ADMINISTRATORS OF PHAN UDON'S NETWORK EDUCATION PHAN DISTRICT, CHIANG RAI PROVINCE

ชนิษฐา ปันทะ^{1*} และ วรณกร พรประเสริฐ²

Khanittha Pantha^{1*} and Wannakorn Phornprasert²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนย์พานอุตร อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนย์พานอุตร อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำนวน 92 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม มีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์มีทั้งหมด 9 แนวทาง 2) การบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 6 แนวทาง 3) การบริหารความเสี่ยงด้านการเงิน มีทั้งหมด 8 แนวทาง และ 4) การบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีทั้งหมด 5 แนวทาง

คำสำคัญ: การบริหารความเสี่ยง, แนวทางการบริหารความเสี่ยง

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education University of Phayao Phayao 56000

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : 65204366@up.ac.th



Abstract

The objectives of this research are to study the situation and management guidelines for risk management in schools within the educational network of Phan Udon, Phan District, Chiang Rai Province. The sample group consisted of school directors, deputy directors, and teaching staff within the Phan Udon educational network, totaling 92 individuals, selected through stratified random sampling. Research tools included a questionnaire based on Likert scale with a reliability coefficient of 0.89, and structured interviews. Statistical analysis methods included frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The research findings reveal that: 1) The overall risk management situation in schools is rated as high. 2) The risk management guidelines for schools consist of four components as follows: 1) Strategic risk management comprises a total of 9 guidelines. 2) Operational risk management comprises a total of 6 guidelines. 3) Financial risk management comprises a total of 8 guidelines. 4) Compliance risk management comprises a total of 5 guidelines.

Keywords : Risk management, Guidelines for risk management

บทนำ

สังคมปัจจุบันถือเป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นล้วนเป็นได้ทั้งโอกาสและความเสี่ยง เพราะความผันผวนและความไม่แน่นอนเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ สถานการณ์ต่าง ๆ ไม่มีใครคาดเดาได้ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบใดไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐ เอกชน ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้องค์กรส่วนใหญ่ต้องมีการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาประเทศไทย ซึ่งอยู่ในช่วงของการปฏิรูปประเทศ เพื่อแก้ปัญหาหลาย ๆ ด้าน ท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ด้านสังคมและเศรษฐกิจเริ่มมีการแข่งขันที่สูงขึ้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของผู้คนในสังคมเป็นอย่างมาก แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้ระบุถึงปัญหาของสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างประชากรว่าจำนวนประชากรวัยแรงงานลดลง อัตราการเกิดที่ลดลง อัตราผู้เรียนในวัยเรียนลดลง ทำให้เกิดผลกระทบต่อสถาบันทางการศึกษาในปัจจุบันและอนาคตเพิ่มขึ้นด้วย (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

การบริหารงานภายในสถานศึกษาจึงถือเป็นอีกประเด็นสำคัญที่จะต้องมีการวางแผนในบริหารงานให้ชัดเจนภายใต้ความเสี่ยง ต้องระบุวัตถุประสงค์ของการบริหารงานทุกฝ่ายให้ชัดเจนเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ อยู่เสมอ ซึ่งความเสี่ยงอาจเกิดขึ้นในลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น ความเสี่ยงทางการบริหารทรัพยากร ความเสี่ยงด้านนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ของเศรษฐกิจและสังคม ความเสี่ยงทางการบริหารเงิน เรื่องเกี่ยวกับความเสี่ยง คือ ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ของผลลัพธ์ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2556) จากความเสี่ยงอาจก่อให้เกิดปัญหาและความเสียหายต่อสถานศึกษาได้ทุกเมื่อหากการบริหารงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (พระราชบัญญัติวินัยการเงิน การคลังของรัฐ พ.ศ. 2561) จึงกำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดประกอบกับหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0409.3/ว36 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2564 แจ้งเวียนหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0409.4/ว23 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2562 เรื่อง หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์



ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2562 (กระทรวงการคลัง, 2562) ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นต้องมีกระบวนการในการบริหารความเสี่ยงในการบริหารงานภายในสถานศึกษาที่ชัดเจน

The Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO) เป็นหน่วยงานที่ได้เผยแพร่วิธีการและกรอบแนวคิดของการบริหารความเสี่ยงในองค์กร (Internal Control Framework) อย่างเป็นระบบ จนกระทั่งเป็นที่รู้จักและมีความนิยมอย่างแพร่หลาย COSO Internal Control Framework เป็นกระบวนการที่ออกแบบให้กรรมการบริหารผู้บริหาร บุคลากรต่าง ๆ ของหน่วยงานต้องมีความรับผิดชอบและพยายาม ที่จะให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีการรายงานทางการเงินที่น่าเชื่อถือ และ 3) การปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ การบริหารความเสี่ยง โดยมีกระบวนการบริหารความเสี่ยงคือ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงด้านการเงิน และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การบริหารความเสี่ยงไม่ใช่เรื่องใหม่สำหรับการบริหารงานทางการศึกษา แต่เป็นกิจกรรมซึ่งมีการดำเนินงานอยู่แล้วเพื่อช่วยจัดระบบทางการศึกษาให้มีคุณภาพ

สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ศูนย์พานอุตร อำเภอพวน จังหวัดเชียงราย ซึ่งประกอบด้วย 1) โรงเรียนเจริญเมืองวิทยา 2) โรงเรียนบ้านเจริญเมือง 3) โรงเรียนบ้านป่าตึง 4) โรงเรียนบ้านป่าบาง 5) โรงเรียนร่องธารวิทยา 6) โรงเรียนบ้านโป่งแดง 7) โรงเรียนธารทองวิทยา(ปารวก) 8) โรงเรียนสันกลางวิทยา 9) โรงเรียนบ้านถ้ำ และ 10) โรงเรียนบ้านป่าตึก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2566) เป็นองค์กรทางการศึกษาที่เป็นหน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่จัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยดำเนินงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับฐานราก ซึ่งภารกิจหลักคือการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ และได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน ภายใต้สภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสถานศึกษาได้รับการดูแลและบริหารงานภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 การบริหารสถานศึกษาหลายแห่งยังขาดการติดตามดูแลเกี่ยวกับเรื่องการบริหารองค์กรให้ทั่วถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเข้ามามีบทบาท ในการวางแผนบริหารงานในงานศึกษาร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาต้องมีการปรับตัวและกำหนดกระบวนการในการทำงานร่วมกัน เพื่อลดความเสี่ยงในการบริหารงานโดยมุ่งเน้นให้ทุกฝ่ายดำเนินงานด้วยความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2566)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความเสี่ยงในเรื่องการบริหารงานในสถานศึกษา ด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงด้านการเงิน และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่ได้กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดของสถานศึกษา

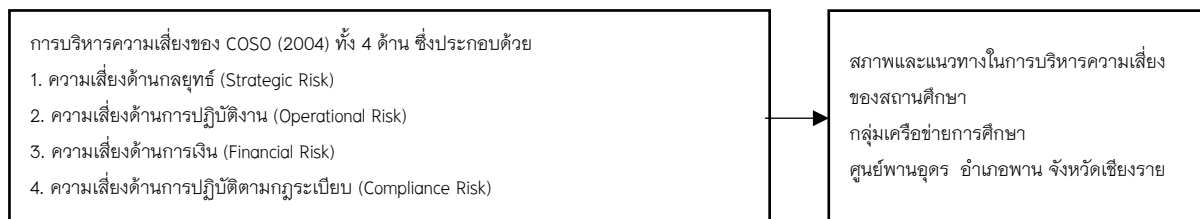
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ศูนย์พานอุตร อำเภอพวน จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ศูนย์พานอุตร อำเภอพวน จังหวัดเชียงราย



กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีการบริหารความเสี่ยงของ COSO (2004) โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายการศึกษา ศูนย์พานอุตร อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 10 โรงเรียน แยกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ข้าราชการครูจำนวน 107 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 117 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง (กรณีแบบสอบถาม) คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษา ศูนย์พานอุตร อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 p 607–610) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน

กลุ่มตัวอย่าง (กรณีแบบสัมภาษณ์)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย มีบทบาทในการให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแนวทางบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในการบริหารความเสี่ยงในหน่วยงานทางการศึกษา
2. มีวิทยฐานะทางการบริหารชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ และมีประสบการณ์ในการบริหารความเสี่ยงในหน่วยงานทางการศึกษา
3. มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีประสบการณ์ในการบริหารความเสี่ยงในหน่วยงานทางการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายการศึกษา ศูนย์พานอุตร อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านกลยุทธ์ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านการปฏิบัติงาน



จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านการเงิน จำนวน 5 ข้อ และ 4) ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ จำนวน 5 ข้อ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ต (Likert's)

2. แบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารความเสี่ยงตามองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษา ศูนย์พานอุตร อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

2. นำหนังสือขอความร่วมมือส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบลิงค์กับคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามออนไลน์ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 15 วัน จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

3. นำข้อมูลของแบบสอบถามมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์

2. นัดวันเวลาด่วนหน้าสำหรับการสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ คนละ 30 นาที

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์แต่ละฉบับ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม

1. เมื่อได้ข้อมูลของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลของแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และค่าความคลาดเคลื่อน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์

1. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษา ศูนย์พานอุตร อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)



ผลการศึกษา

ผลการศึกษาสภาพในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนยพานอุตร อำเภอพวน จังหวัดเชียงราย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ สภาพในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนยพานอุตร อำเภอพวน จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมรายด้าน 4 ด้าน

การบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนยพานอุตร อำเภอพวน จังหวัดเชียงราย	n = 92		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ด้านกลยุทธ์	4.47	0.38	มาก
2 ด้านการปฏิบัติงาน	4.42	0.41	มาก
3 ด้านการเงิน	4.43	0.40	มาก
4 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ	4.46	0.40	มาก
รวมเฉลี่ย	4.45	0.37	มาก

จากตาราง 1 พบว่าสภาพในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนยพานอุตร อำเภอพวน จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.38) รองลงมาเป็นด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.40) ด้านการเงิน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.40) และด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.41)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ สภาพในการบริหาร ความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนยพานอุตร อำเภอพวน จังหวัดเชียงราย ด้านกลยุทธ์

การบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนยพานอุตร อำเภอพวน จังหวัดเชียงราย ด้านกลยุทธ์	n = 92		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารกำหนดแนวทางการดำเนินงานโดยพิจารณาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกเพื่อใช้กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.52	0.52	มากที่สุด
2 ผู้บริหารระบุ โครงการ กิจกรรม ลงในแผนปฏิบัติการ เพื่อให้ผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.46	0.52	มาก
3 ผู้บริหารดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน	4.47	0.52	มาก
4 ผู้บริหารดำเนินงานตามรายละเอียดโครงการที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน	4.43	0.58	มาก
5 ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.46	0.58	มาก
รวมเฉลี่ย	4.47	0.38	มาก



จากตาราง 2 พบว่า สภาพในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนัย์พานอุตร อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย ด้านกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดแนวทางการดำเนินงานโดยพิจารณาจาก ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกเพื่อใช้กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ผู้บริหารดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.=0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารดำเนินงานตามรายละเอียดโครงการที่กำหนดไว้ ตามแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=0.58)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ สภาพในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายการศึกษาศูนัย์พานอุตร อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย ด้านการปฏิบัติงาน

การบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษา ศูนัย์พานอุตร อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย ด้านการปฏิบัติงาน	n = 92		การแปล ผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้กับ บุคลากรแต่ละฝ่ายในสถานศึกษา	4.27	0.68	มาก
2 ผู้บริหารดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในตาม มาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก	4.46	0.54	มาก
3 ผู้บริหารวางแผน การกำหนดแนวทาง ในการจัดการอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	4.57	0.52	มากที่สุด
4 ผู้บริหารวางแผนกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ สถานศึกษาตั้งไว้	4.49	0.50	มาก
5 ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด	4.32	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย	4.42	0.41	มาก

จากตาราง 3 พบว่าสภาพในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนัย์พานอุตร อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย ด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ผู้บริหารวางแผน การกำหนดแนวทาง ในการจัดการ อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ($\bar{X} = 4.57$, S.D.=0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารวางแผนกระบวนการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรแต่ละฝ่ายใน สถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=0.68)



ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ สภาพในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่ม
เครือข่ายการศึกษาศูนย์พานอุตร อำเภอพวน จังหวัดเชียงราย ด้านการเงิน

การบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนย์พานอุตร อำเภอพวน จังหวัดเชียงราย ด้านการเงิน	n = 92		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารวางแผนการใช้งบประมาณตามวัตถุประสงค์ของโครงการในแผนปฏิบัติการ	4.50	0.54	มาก
2 ผู้บริหารจัดทำรายงานทางการเงินถูกต้องชัดเจน และเป็นปัจจุบัน	4.41	0.56	มาก
3 ผู้บริหารจัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำรายงานทางการเงินให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	4.38	0.57	มาก
4 ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบและติดตามให้กลุ่มงานในสถานศึกษารายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ	4.41	0.50	มาก
5 ผู้บริหารติดตามการใช้งบประมาณของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการเงินที่ถูกต้อง	4.47	0.52	มาก
รวมเฉลี่ย	4.43	0.40	มาก

จากตาราง 4 พบว่าสภาพในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนย์พานอุตร อำเภอพวน จังหวัดเชียงราย ด้านการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารวางแผนการใช้งบประมาณตามวัตถุประสงค์ของโครงการในแผนปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารติดตามการใช้งบประมาณของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการเงินที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารจัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำรายงานทางการเงินให้กับบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.57)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ สภาพในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่ม
เครือข่ายการศึกษาศูนย์พานอุตร อำเภอพวน จังหวัดเชียงราย ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

การบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนย์พานอุตร อำเภอพวน จังหวัดเชียงราย ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ	n = 92		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด	4.52	0.50	มากที่สุด
2 ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน	4.47	0.52	มาก
3 ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	4.48	0.50	มาก



ตาราง 5 (ต่อ)

4	ผู้บริหารมีกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง	4.36	0.53	มาก
5	บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่วางไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด	4.48	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย		4.46	0.40	มาก

จากตาราง 5 พบว่าสภาพในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนัย์พานอุตร อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D.= 0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$, S.D.= 0.50)

ผลการศึกษาแนวทางในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนัย์พานอุตร อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยสรุปการสัมภาษณ์ แนวทางการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนัย์พานอุตร อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ทั้งหมด 4 ประเด็น คือ

1. แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)

ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) สถานศึกษาควรมี 1) ประชุมและวางแผน ศึกษานโยบายของต้นสังกัด 2) ศึกษาและวิเคราะห์ SWOT สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา 3) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษา 4) จัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา 5) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดโครงการและกิจกรรม 6) มอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบตามความถนัดและความสามารถ 7) นิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี 8) ผู้รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรม 9) ปรับปรุง แก้ไขในการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรมในครั้งต่อไป กรณีที่มีปัญหาและอุปสรรค

2. แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)

ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk) สถานศึกษาควรมี 1) ประชุมและวางแผนกำหนดบทบาทหน้าที่ ตามโครงสร้างการบริหารงาน 4 ฝ่าย 2) สร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับผิดชอบในแต่ละฝ่ายงาน ซึ่งมีคู่มือการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายงาน 3) ดำเนินงาน โครงการหรือกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี ของแต่ละฝ่ายงาน 4) นิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี ให้เป็นไปตามแผนและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับผิดชอบงาน 5) ประชุมรายงาน



ผลการดำเนินงาน โครงการและกิจกรรม เป็นประจำทุกเดือน 6) สรุปรายงานผลการปฏิบัติงานตามโครงการหรือกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีของแต่ละฝ่ายงาน

3. แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)

ผลการสัมมนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) สถานศึกษาควรมี 1) ประชุมและวางแผนสำรวจข้อมูลความต้องการของกลุ่มเป้าหมายตามโครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2) จัดลำดับการดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี 3) ทบทวนระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณ และคู่มือการดำเนินงานที่สถานศึกษาทำร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด 4) จัดทำแผนการใช้งบประมาณให้สอดคล้องกับโครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี 5) ดำเนินการตามแผนและช่วงเวลาที่กำหนด 6) กำกับติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณตาม E – Budget 7) ประชุมรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือน 8) จัดทำรายงานทางการเงินให้เป็นปัจจุบันและรายงานต่อต้นสังกัด

4. แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk)

ผลการสัมมนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk) สถานศึกษาควรมี 1) ประชุม ชี้แจง สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มาตรฐานการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน รวมถึงกำหนดข้อตกลงร่วมกันภายในสถานศึกษา 2) ส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาเข้าร่วมอบรมด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มาตรฐานการปฏิบัติตน การปฏิบัติงานทางราชการ 3) มอบหมายบุคลากรฝ่ายงานบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มาตรฐานการปฏิบัติตน การปฏิบัติงานทางราชการ เป็นที่ปรึกษาบุคลากรใหม่ 4) กำกับ ติดตาม หากมีบุคลากรในสถานศึกษากระทำผิดระเบียบข้อบังคับทางราชการ 5) สรุปรายงานผลการดำเนินงาน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ศูนย์พานอตุร อำเภอบ้าน จังหวัดเชียงราย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพความเสี่ยงของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ศูนย์พานอตุร อำเภอบ้าน จังหวัดเชียงราย ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ศูนย์พานอตุร อำเภอบ้าน จังหวัดเชียงราย มีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากกฎหมายการศึกษาที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวุฒิการบริหารการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถแนะนำครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ เทคนิค และวิธีการในการลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารความเสี่ยงของ COSO (2004) ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) 2) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk) 3) ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) 4) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อัครประถมพงศ์ (2554) แบ่งความเสี่ยงออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)/ปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบาย/กลยุทธ์ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย สภาพแวดล้อม ชื่อเสียง/ภาพลักษณ์ 2) ความเสี่ยงทางด้านการเงิน/งบประมาณ (Financial/Budget Risk) ได้แก่ การลงทุน/ฝากเงิน การจัดหาแหล่งเงินทุน สภาพคล่อง 3) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ (Compliance Risk) ได้แก่ กฎหมาย/ ระเบียบ พระราชบัญญัติ หลักการบัญชีแนวการตรวจสอบ 4) ความเสี่ยงด้านการ



ดำเนินงาน (Operational Risk) ได้แก่สภาพแวดล้อมความปลอดภัย พนักงาน/บุคลากร ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ภัยธรรมชาติ การดำเนินงาน

2. แนวทางการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนย์พวนอุตร อำเภอพวน จังหวัดเชียงราย ทั้งหมด 4 ประเด็น คือ

2.1 แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรต้องมีการประชุมและวางแผน ศึกษานโยบายของต้นสังกัด และวิเคราะห์ SWOT สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา เพื่อนำไป กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษา เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี มีการกำหนดโครงการและ กิจกรรม มอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบตามความถนัดและความสามารถ มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน ของโครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี และผู้รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงานของโครงการและ กิจกรรม ควรปรับปรุง แก้ไขในการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรมในครั้งต่อไป กรณีที่มีปัญหาและอุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะรัตน์ เสนีย์ชัย (2554, หน้า 67) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการบริหารความเสี่ยงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ในความเสี่ยงด้านกลยุทธ์โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก

2.2 แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรต้องมีประชุมและวางแผนกำหนดบทบาทหน้าที่ ตามโครงสร้าง การบริหารงาน 4 ฝ่าย เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับผิดชอบในแต่ละฝ่ายงาน ซึ่งแต่ละฝ่ายงานต้องมีคู่มือการ ดำเนินงานของแต่ละฝ่าย ดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีของแต่ละฝ่ายงาน มีการ นิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานของโครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี ให้เป็นไปตามแผนและ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับผิดชอบงาน ต้องมีการประชุมรายงานผลการ ดำเนินงาน โครงการและกิจกรรม เป็นประจำทุกเดือน เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นต้องสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานตาม โครงการหรือกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีของแต่ละฝ่ายงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณีกานต์ คำแสน (2556) ได้ศึกษาการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบน ด้านการปฏิบัติงาน มีการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก

2.3 แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรประชุมและวางแผนสำรวจข้อมูลความต้องการของ กลุ่มเป้าหมายตามโครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี และจัดลำดับการดำเนินงานตามโครงการและ กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี มีการทบทวนระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณ และคู่มือการดำเนินงานที่ สถานศึกษาทำร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด จัดทำแผนการใช้งบประมาณให้สอดคล้องกับโครงการและกิจกรรมตาม แผนปฏิบัติการประจำปี ดำเนินการตามแผนและช่วงเวลาที่กำหนด มีการกำกับติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณตาม E – Budget หลังจากดำเนินการเสร็จสิ้นต้องมีประชุมรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อจัดทำรายงาน ทางการเงินถูกต้อง ชัดเจนและให้เป็นปัจจุบันและรายงานต่อต้นสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ คงจูน (2553) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงทางด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา



กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดในระดับมากเรื่องของการบริหารการเงินว่ายืดหลักโปร่งใส คุณธรรมและสามารถตรวจสอบได้

2.4 แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk)

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรประชุม ชี้แจง สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มาตรฐานการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน รวมถึงกำหนดข้อตกลงร่วมกันภายในสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาเข้าร่วมอบรมด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มาตรฐานการปฏิบัติตน การปฏิบัติงานทางราชการ มอบหมายบุคลากรฝ่ายงานบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มาตรฐานการปฏิบัติตน การปฏิบัติงานทางราชการ เป็นพี่เลี้ยงบุคลากรใหม่ มีการกำกับ ติดตาม หากมีบุคลากรในสถานศึกษากระทำผิดระเบียบข้อบังคับทางราชการ จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญญานนท์ แก้วนุชชนาว์ชกร (2559, หน้า 71) ได้ศึกษาการบริหารจัดการความเสี่ยงในการทำงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 พบว่า การศึกษาการบริหารจัดการความเสี่ยงในการทำงานของในโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยสภาพและแนวทางในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนย์พานอตุร อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ ผู้บริหารควรมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามรายละเอียดโครงการที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจนเพื่อให้ผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา
2. ด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาตั้งไว้
3. ด้านการเงิน ผู้บริหารควรมีการจัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำรายงานทางการเงินให้กับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การจัดทำรายงานทางการเงินถูกต้อง ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน
4. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ผู้บริหารควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ มาตรฐานการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่วางไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนย์พานอตุร อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
2. ควรศึกษารูปแบบการบริหารความเสี่ยงของของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาศูนย์พานอตุร อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต 2) นายชัย สันแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ 3) นายกิตติธร หล้าปีมปา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพาน (ปากว่าวมิตรภาพที่ 68) ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาคุนยพานอุตร อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการคลัง. (2562). **มาตรฐานการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ**. กรมบัญชีกลาง, กระทรวงการคลัง.
- กึ่งกาญจน์ คงจน. (2553). **การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3**. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ขวัญญานันท์ แก้วนุชอนาว์พร. (2559). **การบริหารจัดการความเสี่ยงในการทำงานของ โรงเรียนมัธยมศึกษาใน อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประเสริฐ อัครประถมพงศ์. (2554). **การบริหารความเสี่ยงแบบบูรณาการ**. ใน เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการบริหารความเสี่ยง. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปิยะรัตน์ เสนีย์ชัย. (2554). **การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2**. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มณีกานต์ คำแสน. (2556). **การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนใน เขตภาคเหนือตอนบน**. วารสารศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2. (2566). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566-2570**. เชียงราย:
- สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. (2557). **แนวทางการดำเนินการบริหารความเสี่ยงของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ**. กรุงเทพฯ:
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **แผนบริหารความเสี่ยงประจำปี 2556**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.



สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ:
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). (2004). Enterprise Risk
Management – Integrated Framework.



การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

Academic Administration Affecting Learner Skills in the 21st Century of the School to Expand Educational Opportunities under the Jurisdiction of Nan Primary Educational Service Area Office, Region 1

จิตาภา ศรีมูล^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Jidapa Srimoon^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) ศึกษาระดับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 3) ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 244 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ 0.965 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.983 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวม โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 3) การบริหารงานวิชาการกับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกด้านมี

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Jidapa.srimoon@gmail.com



ความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 มี 3 ด้าน คือ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (x_5), การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (x_1), ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (x_8) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 ได้ร้อยละ 40.26 ดังสมการพยากรณ์ต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 0.696 + 0.326(x_5) + 0.221(x_1) + 0.248(x_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z}_y = 0.353(x_5) + 0.233(x_1) + 0.265(x_8)$$

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผล, การบริหารงานวิชาการ, ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

Abstract

The objective of this research are 1) Study the level of academic management in educational opportunity expansion schools under the jurisdiction of Nan Primary Educational Service Area Office 1. 2) Study the level of 21st century learner skills in educational opportunity expansion schools under the jurisdiction of Nan Primary Educational Service Area Office 1. 3) Study the academic management that affects 21st century learner skills in educational opportunity expansion schools under the jurisdiction of Nan Primary Educational Service Area Office 1. The sample group used in this study consisted of 244 administrators and teachers from educational opportunity expansion schools under the jurisdiction of Nan Primary Educational Service Area Office 1, using simple random sampling. The research instruments were a 5-level rating scale questionnaire and a 5-level rating scale questionnaire. The index of consistency (IOC) of the questionnaire on opinions about academic administration was between 0.67 and 1.00, and the index of consistency (IOC) of the questionnaire on opinions about 21st century learner skills was between 0.67 and 1.00. The reliability coefficient of the questionnaire on opinions about academic administration was 0.965, and the reliability coefficient of the questionnaire on opinions about 21st century learner skills was 0.983. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient analysis, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the study found that: 1) The level of academic management in educational opportunity expansion schools under the jurisdiction of Nan Primary Educational Service Area Office 1, both overall and in all aspects, was at a high level. 2) The level of 21st century learner skills in educational opportunity expansion schools under the jurisdiction of Nan Primary Educational Service Area Office 1, both overall and in all aspects, was at a high level. 3) Academic management and 21st century learner skills in educational opportunity expansion schools under the jurisdiction of Nan Primary Educational Service Area Office 1 were positively correlated at a statistical significance level of .01. 4) 4. Factors affecting academic administration in educational opportunity expansion schools under the jurisdiction of Nan Primary Educational Service Area Office 1 are: Development of educational



media, innovation, and technology (x_5), Curriculum development (x_1), Development of learning resources (x_8). These factors were statistically significant at .01 and can predict 40.26% of the effectiveness of 21st century learner skills in educational opportunity expansion schools under the jurisdiction of Nan Primary Educational Service Area Office 1. The following are the prediction equations:

Raw score equation:

$$\hat{Y} = 0.696 + 0.326(x_5) + 0.221(x_1) + 0.248(x_8)$$

Standard score equation:

$$\hat{Z}_y = 0.353(x_5) + 0.233(x_1) + 0.265(x_8)$$

Keywords : Factors Affect, Academic administration, Learner skills in the 21st century

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม จุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้คู่คุณธรรม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จะต้องประกอบด้วยหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน ครู บุคลากรทางการศึกษา และระบบการบริหารจัดการซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญเป็นอย่างมาก หลักสูตร จะต้องมัลักษณะกว้างยืดหยุ่นและมีความเป็นสากล มีมาตรฐานทัดเทียมมาตรฐานโลก เนื้อหาจำเป็นต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้แล้วยังเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและหลากหลายกับสภาพบริบท ด้านกระบวนการเรียนการสอนจะต้องเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้นการค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ด้วย โดยที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนในการจัดการเรียนการสอน ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง กิจกรรมและสื่อการเรียนมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน บทเรียนต้องมีความท้าทาย คำถามต่าง ๆ ต้องพัฒนาทักษะการคิด อารมณ์ และความรู้สึก เปิดโอกาสในการแสดงออกอย่างอิสระ มีความคาดหวังความเป็นเลิศของนักเรียนร่วมกันกับ ผู้ปกครองนักเรียน และครูใช้แหล่งเรียนที่เหมาะสมใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

การบริหารวิชาการเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารการศึกษาทุกระดับและเป็นงานหัวใจของภารกิจการบริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักแรกของการบริหารสถานศึกษาและมุ่งให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการโดยตรงตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 การบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มประสิทธิภาพ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 และธีระภาพ เพชรมาลัยกุล, 2560) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดความสำเร็จการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาจะเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอน จะอธิบายลักษณะ องค์ประกอบ แนวทางที่มีประสิทธิภาพต่อพัฒนาคุณลักษณะและทักษะของผู้เรียน

จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565 (รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) สพพ.น่าน เขต 1 ปีการศึกษา 2565 (2566) ซึ่งกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ได้วิเคราะห์ พบว่า ผู้เรียน



ผลการประเมินด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การคิด วิเคราะห์ อยู่ในระดับ ดี คิดเป็นร้อยละ 66.72 และเมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) ผลการประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของการทดสอบ NT ด้านภาษาไทย O-NET ป.6 ภาษาอังกฤษ O-NET ม.3 ภาษาอังกฤษ O-NET ม.3 คณิตศาสตร์ O-NET ม.3 วิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ ต่ำกว่า คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ซึ่งผลคะแนนเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ยังมีคุณภาพของผู้เรียนที่ต่ำ เมื่อเทียบกับคุณภาพของผู้เรียนในระดับประเทศ ซึ่งประเภทการทดสอบเหล่านี้จะเป็นการทดสอบที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และการสื่อสารของผู้เรียน ซึ่งทักษะเหล่านี้ก็มีอยู่ในทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้วย ก็จะส่งผลให้ ทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ต่ำอีกด้วย

ทั้งนี้ทักษะแห่งอนาคตใหม่ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชนคนไทย ในฐานะการเป็นพลเมืองของโลก ที่มีการดำรงชีวิตท่ามกลางโลกแห่งเทคโนโลยี โลกของเศรษฐกิจ และการค้าโลกาภิวัตน์กับเครือข่ายความสมดุลของสิ่งแวดล้อมและพลังงาน ความเป็นสังคมเมืองประเทศไทย จำเป็นต้องค้นหายุทธศาสตร์ใหม่ในการพัฒนาระบบการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2556) ที่กล่าวว่า การศึกษาที่ถูกต้องสำหรับศตวรรษใหม่ ต้องเรียนให้บรรลุทักษะ จากรู้วิชาไปสู่ทักษะในการใช้วิชาเพื่อการดำรงชีวิตในโลกแห่งความเป็นจริง การเรียนจึงต้องเน้นเรียนโดยการลงมือทำ และผู้เรียนต้องฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นตลอดชีวิต เครื่องมือเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับการเรียนรู้ร่วมกันของทั้งผู้บริหารการศึกษาครูและผู้เรียนผ่าน “กระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้” และ “กระบวนการหาคำตอบสำคัญกว่าคำตอบ” โดยใช้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century skills) เพื่อรองรับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับ ประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและส่งเสริมการผลิตกำลังคนที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีเศรษฐกิจโลกในศตวรรษที่ 21 โดยอยู่บนพื้นฐานความเป็นไทย และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้เข้าใจตัวตนความเป็นไทยอย่างเข้มแข็งก่อนเข้าสู่เวทีประชาคมอาเซียนอย่างยั่งยืน

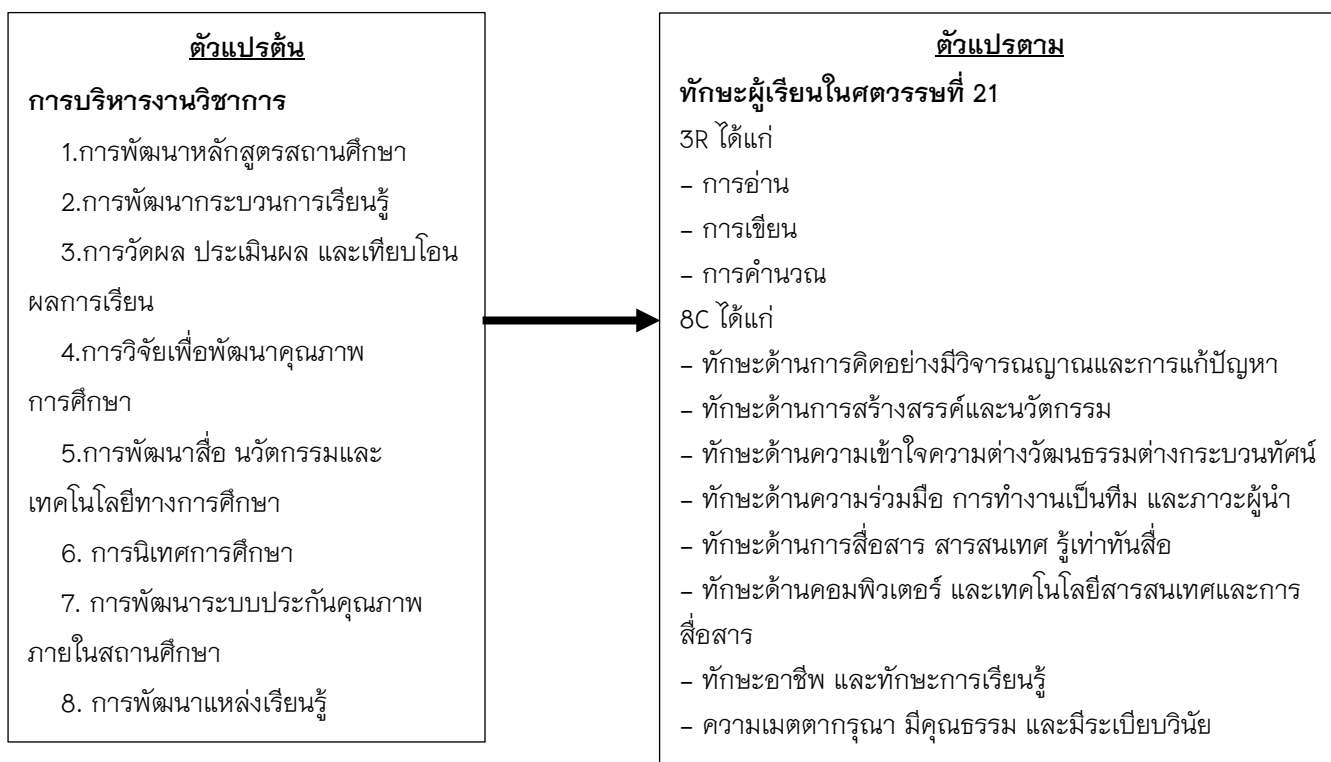
จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ทักษะของผู้เรียนเป็นผลมาจากการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาจำเป็นต้องนำวางแผนดำเนินการในด้านการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะดำเนินการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สามารถพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ในการศึกษา



1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
3. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน



สมมติฐานการวิจัย

การบริหารงานวิชาการอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จาก 37 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมทั้งสิ้นจำนวน 623 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวจะใช้สูตรการคำนวณของ Yamane ที่



ระดับความเชื่อมั่น 95 % จะได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมทั้งสิ้นจำนวน 244 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกเป็น 8 ด้าน จำนวน 47 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.965

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกเป็น 11 ด้าน จำนวน 50 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.983

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 ระดับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)



ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1

ตาราง 1 ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1

การบริหารงานวิชาการ	ระดับการบริหารงานวิชาการ (n=244)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.92	0.56	มาก
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.91	0.53	มาก
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	3.91	0.54	มาก
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.91	0.57	มาก
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.99	0.58	มาก
6. ด้านการนิเทศการศึกษา	3.95	0.62	มาก
7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.87	0.61	มาก
8. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	3.97	0.57	มาก
ภาพรวม	3.93	0.49	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.57), ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.61)



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 2 ระดับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

	ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	ระดับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (n=244)		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ความสามารถด้านการอ่านออก	3.85	0.60	มาก
2	ความสามารถด้านการเขียนได้	3.82	0.61	มาก
3	ความสามารถด้านการคิดเลขเป็น	3.82	0.62	มาก
4	ทักษะการคิดวิเคราะห์ อย่างมีวิจารณญาณและสามารถแก้ปัญหา	3.93	0.58	มาก
5	ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรม	3.90	0.59	มาก
6	ความเข้าใจในความแตกต่างและกระบวนการคิดของแต่ละวัฒนธรรม	3.94	0.57	มาก
7	ความสามารถในการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม และมีภาวะความเป็นผู้นำ	3.75	0.57	มาก
8	ทักษะในการสื่อสารข้อมูล และความรู้เท่าทันสื่อ	3.80	0.62	มาก
9	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และความเข้าใจในเทคโนโลยี	3.82	0.60	มาก
10	ทักษะด้านอาชีพและความสามารถในการเรียนรู้	3.85	0.64	มาก
11	ความมีเมตตา กรุณา มีคุณธรรม และมีระเบียบวินัย	3.87	0.58	มาก
ภาพรวม		3.85	0.53	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเข้าใจในความแตกต่างและกระบวนการคิดของแต่ละวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ อย่างมีวิจารณญาณและสามารถแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม และมีภาวะความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.57)



ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ตาราง 3 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	SE.B	t	P
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_5)	.326	.353	.072	4.530**	.000
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1)	.221	.233	.054	4.103**	.000
ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (X_8)	.248	.265	.067	3.691**	.000
R = .767 R ² = .588 R ² _{adj} = .582 S.E.est. = .343					

**P < .01

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_5) 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1) และ 3) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (X_8) กับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = .767 สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ (R²) = .588 หรือมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 58.80 และมีสัมประสิทธิ์การถดถอย Adj. R² = .582 หรือร้อยละ 58.20 ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ $\hat{y} = 0.696 + 0.326(X_5) + 0.221(X_1) + 0.248(X_8)$ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{z}_y = 0.353(X_5) + 0.233(X_1) + 0.265(X_8)$

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้ เนื่องจาก การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) ด้านการนิเทศการศึกษา 7) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 8) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ที่เป็นตัวแปรที่ทำให้ระดับการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ ชัยยาณะ และคณะ (2563) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 34 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมร่วมกันระหว่างสถานศึกษา, ชุมชน, และภาคีเครือข่าย ซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีกระบวนการสร้าง ประเมิน และปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนจัดการพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ



งานวิจัยของเนตรนลิน อยู่ประจักษ์ และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนลานสัก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีกระบวนการสร้างประเมินและปรับปรุง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาทักษะของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวัดณ์ ภูอาบทอง และคณะ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้วางไว้ และมีการพัฒนาเครื่องมือที่นำมาใช้วัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัย และสามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งทำให้สถานศึกษามีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและผู้เรียนสามารถเรียนรู้และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษกร ไพคำนาม และสุรางคนา มัถยานนท์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของศูนย์เครือข่ายกุดบาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีวิธีการในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา มีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีแนวทางการดำเนินการวิจัยที่เหมาะสมกับระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ครูยังมีการนำปัญหาที่ได้มาสะท้อนศักยภาพในการจัดการศึกษา นำไปสู่การทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนทักษะกระบวนการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สดใส ศรีสวัสดิ์ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีการเลือกใช้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน และมีแนวทางวิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถพัฒนาศักยภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษกร ไพคำนาม และสุรางคนา มัถยานนท์ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของศูนย์เครือข่ายกุดบาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6) ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีการนำเอาเทคนิค วิธีการ หรือแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาการจัดการศึกษา ให้ความสำคัญ



ร่วมมือระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิญญา คุณสุข (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในด้านการนิเทศการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7) ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการจัดระบบโครงสร้างองค์กร กำหนดเกณฑ์การประเมิน และวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพของการศึกษา อีกทั้งการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จะช่วยให้คุณภาพการจัดการศึกษามีคุณภาพและสร้างความเชื่อมั่นให้กับสถานศึกษาอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวัฒน์ ภูอาบทอง และคณะ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

8) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จากการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ปลูกฝังนิสัยแห่งการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และสามารถ เรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งนี้จะเป็นการเพิ่มทักษะและความสามารถของนักเรียนในการเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ ชัยยามะ และคณะ (2563) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ในด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสามารถด้านการอ่านออก 2) ความสามารถด้านการเขียนได้ 3) ความสามารถด้านการคิดเลขเป็น 4) ทักษะการคิดวิเคราะห์ อย่างมีวิจารณญาณและสามารถแก้ปัญหา 5) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรม 6) ความเข้าใจในความแตกต่างและกระบวนการคิดของแต่ละวัฒนธรรม 7) ความสามารถในการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม และมีภาวะความเป็นผู้นำ 8) ทักษะในการสื่อสารข้อมูล และความรู้เท่าทันสื่อ 9) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และความเข้าใจในเทคโนโลยี 10) ทักษะด้านอาชีพและความสามารถในการเรียนรู้ และ 11) ความมีเมตตา กรุณา มีคุณธรรม และมีระเบียบวินัย ที่เป็นตัวแปรที่ทำให้ระดับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและทักษะในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณลักษณะและทักษะในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาทางด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1) ความสามารถด้านการอ่านออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้เรียนสามารถอ่าน แล้วนำมาวิเคราะห์ก่อนที่จะตัดสินใจเชื่อในสิ่งที่อ่านได้ โดยการเลือกอ่านในสิ่งที่ตนเองสนใจ เพื่อเกิดความสุข และรักในการอ่าน จนเกิดความเข้าใจในบริบทและผู้เรียนสามารถอ่านจับใจความสำคัญได้ และสามารถนำความรู้อันได้จากการอ่านมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและทักษะในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ในด้านความสามารถด้านการอ่านออก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก



2) ความสามารถด้านการเขียนได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้เรียนสามารถเขียนแสดงความต้องการ เป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้อื่นอ่าน ได้เข้าใจ และรู้ถึงความต้องการ สามารถเขียนถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลอื่นให้ได้ความรู้เช่นเดียวกับที่ได้รับมา เขียนถ่ายทอดตัวตนของตนเองในเชิงบวกให้ผู้อื่นรับรู้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชากรณ์ เฟ่งพิศ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า ในด้านความสามารถด้านการเขียนได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ความสามารถด้านการคิดเลขเป็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงระหว่างความคิด กับข้อมูลที่สำคัญ ผู้เรียนเกิดการคิดที่เชื่อมโยงกับคณิตศาสตร์และการคำนวณในชีวิตประจำวัน และผู้เรียนสามารถตีความและเข้าใจความคิดต่างๆ ที่สื่อสารออกมาในรูปแบบของคณิตศาสตร์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชากรณ์ เฟ่งพิศ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า ในด้านความสามารถด้านการคิดเลขเป็น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) ทักษะการคิดวิเคราะห์ อย่างมีวิจารณญาณและสามารถแก้ปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์คิดอย่างเป็นระบบและใช้เหตุผลในการ ตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้งและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เจอในชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษกร ไพค่านาม และสุรางคนา มัถยานนท์ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของศูนย์เครือข่ายกุศุดาบ กำนันงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ อย่างมีวิจารณญาณและสามารถแก้ปัญหา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้เรียน มีการสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน ซึ่งจะเป็นการเตรียมความพร้อมในโลกที่ต้องการความสามารถในการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ และแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ช่วยให้ผู้เรียนมีความสามารถในการนำเสนอและสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ๆ ที่มีผลที่สร้างสรรค์และสามารถทำให้ตนเองและสังคมดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชากรณ์ เฟ่งพิศ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า ในด้านทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6) ความเข้าใจในความแตกต่างและกระบวนการคิดของแต่ละวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้เรียนสามารถยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคลในสังคม รู้รู้ในคุณค่าของตัวเองและของผู้อื่นได้ โดยไม่มีอคติ ในเพื่อนมนุษย์ และมีการสร้างความทัดเทียมในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชากรณ์ เฟ่งพิศ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า ในด้านความเข้าใจในความแตกต่างและกระบวนการคิดของแต่ละวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7) ความสามารถในการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม และมีภาวะความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้เรียนสามารถยืดหยุ่นและปรับตัวในการทำงานตามสถานการณ์ได้ มีทักษะบริหารเวลาในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนผู้เรียนมีการแสดงภาวะผู้นำและผู้ตามเมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งจะส่งผลให้ทีมมีประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและทักษะในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาชั้น



พื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ในด้านความสามารถในการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม และมีภาวะความเป็นผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

8) ทักษะในการสื่อสารข้อมูล และการรู้เท่าทันสื่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้เรียนสามารถรับข้อมูลและตีความข้อมูลได้ นำเสนอและปรับใช้สื่อและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีทักษะในการสื่อสาร ทั้งการพูด อ่าน เขียน และสื่อสารภาษาภายใต้ตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้การพัฒนาทักษะในการสื่อสารข้อมูลและการรู้เท่าทันสื่อ จะส่งผลทำให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างชัดเจน สามารถเข้าใจและตีความหมายได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศารัตน์ บุญศรีฤกษ์ และสุรางคนา มัณยานนท์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาทักษะนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีเชียงใหม่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในด้านทักษะในการสื่อสารข้อมูล และการรู้เท่าทันสื่อ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

9) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และความเข้าใจในเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้เรียนมีความสามารถทางด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ มีการเลือกใช้ไอทีและสื่อดิจิทัลได้อย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ตลอดจนผู้เรียนมีการเข้าถึงข้อมูล การป้องกันข้อมูลส่วนตัว และการรักษาความปลอดภัยบนโลกดิจิทัลได้ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเข้าใจ มั่นใจในเทคโนโลยี และรู้จักใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิระภาพ เพชรมาลัยกุล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและทักษะในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ในด้านทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และความเข้าใจในเทคโนโลยี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

10) ทักษะด้านอาชีพและความสามารถในการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้เรียนมีความกล้าคิด กล้าสร้างเครือข่ายของตนเอง และผู้เรียนมีการคิดและลงมือทำ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถปรับตัว ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาตนเองให้สามารถทำภารกิจต่าง ๆ ในชีวิตที่ทำทนายและประสบความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ สว่างเกตู และคณะ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ในด้านทักษะด้านอาชีพและความสามารถในการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

11) ความมีเมตตา กรุณา มีคุณธรรม และมีระเบียบวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เรียนมีการประเมินตนเอง สะท้อนความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง เพื่อหาข้อบกพร่องและแนวทางการพัฒนาให้ดีขึ้นได้ มีทักษะทางอารมณ์และสังคม มีการควบคุมอารมณ์ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม เพราะความมีเมตตา กรุณาเป็นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหา บนพื้นฐานของความถูกต้อง และมีความเมตตาต่อบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศารัตน์ บุญศรีฤกษ์ และสุรางคนา มัณยานนท์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาทักษะนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีเชียงใหม่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในด้านความมีเมตตา กรุณา มีคุณธรรม และมีระเบียบวินัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จากการวิจัย พบว่า ตัวแปรการพยากรณ์ที่ศึกษาทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ในแต่ละด้านดังนี้



1) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ครู มีการเลือกใช้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เหมาะสม กับความต้องการของผู้เรียน มีแนวทาง วิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจผ่านการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การใช้สื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ ทั้งนี้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนน่าสนใจมากขึ้น และยังสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างและมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะสอดคล้องกับ แนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เพิ่มมากขึ้น

2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ สถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมร่วมกันระหว่างสถานศึกษา, ชุมชน, และภาคีเครือข่าย ซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนกระบวนการสร้าง ประเมิน และปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้หลักสูตรมีความสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน และมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะสอดคล้องกับ แนวคิดของ จิตมา วรณศรี (2557) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาทั้งด้านจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลเพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสม มีคุณภาพและทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมกับผู้เรียนจะเป็นการส่งเสริมเพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

3) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ จากการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองปลูกฝังนิสัยแห่งการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ตรงแล้วสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันท์ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า แหล่งเรียนรู้เป็นสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต สถานที่ทั้งที่เป็นไปตามธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้น กิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรมข้อมูล ข่าวสารที่บุคคลสามารถใช้ศึกษา ค้นคว้า หรือฝึกปฏิบัติ ทั้งด้วยตนเอง หรือผ่านการถ่ายทอดจากบุคคลอื่นเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับ มาก โดยด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาด้าน มีระดับที่สูงที่สุด ซึ่งครูจะต้องมีกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น สนใจใฝ่รู้ในเนื้อหาการเรียน มากยิ่งขึ้น มีการเลือกใช้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ ครูยังมีการติดตามการผลิต ติดตามการนำไปใช้ และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาจัดการเรียนการสอน และสามารถพัฒนาศักยภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยด้านความเข้าใจในความแตกต่างและกระบวนการคิดของแต่ละวัฒนธรรมระดับที่สูงที่สุด ซึ่งผู้เรียนสามารถยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคลในสังคม รับรู้ในคุณค่าของตัวเองและของผู้อื่นได้ โดยไม่มีอคติในเพื่อนมนุษย์ และมีการสร้างความทักทายในสังคมจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของผู้เรียนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และผู้เรียนจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับการอยู่ร่วมกันในสังคมได้

3. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เป็นตัวพยากรณ์ การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ซึ่งการบริหารงานวิชาการในด้านอื่น ๆ ก็มี ส่วนสัมพันธ์กันกับการบริหารงานวิชาการทั้ง 3 ด้านที่เป็นตัวพยากรณ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการในทุก ๆ ด้าน ในการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน วิชาการกับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าสถานศึกษาควรให้การส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

2. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะ การปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำพน กันมา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางสาวกฤติยา ชัดิยะ ศึกษานิเทศก์ สพป.น่าน เขต 1 และนายภาคภูมิ มหายศนันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฟ้าที่ กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี



ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัด สพป.น่าน เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กฤษกร ไพค์นาม และสุรางคณา มัณยานนท์. (2565). **การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของศูนย์เครือข่ายกุดบาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร** ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษและผู้อำนวยการบริหารของพื้นที่ศึกษาที่ส่งผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- จิตติมา วรณศรี. (2557). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา**. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณ การพิมพ์ 3.
- จิรวัดน์ ภูอาบทอง, สมใจ ภูมิพันธุ์ และภัทรวรรณ คำแปล. (2563). **การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
- ธัญญา คุณสุข. (2565). **การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ธิดารัตน์ บุญศรีฤกษ์ และสุรางคณา มัณยานนท์. (2565). **การบริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาทักษะนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีเชียงใหม่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชธานี
- ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล. (2562). **รูปแบบการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและทักษะในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เนตรนลิน อยู่ประจักษ์, อัจฉรา นิยมมาภา และสนั่น ประจงจิตร. (2564). **การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลานสัก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2557). **การจัดการห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พงศกร อุดลพิทยาภรณ์ และนันท์รัตน์ เจริญกุล. (2561). **การบริหารวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กตามแนวคิดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน**. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชาภรณ์ เฟ่งพิศ, ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา และนพพร จันทรนาชู. (2561). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วิจารณ์ พานิช. (2556). **การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.



ศรุต บุญโนนแต่ จิณณวัตร ปะโคทัง และอนุศักดิ์ เกตุสิริ. (2558). **แนวทางการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีประสิทธิภาพ**. วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต.

สดใส ศรีสวัสดิ์ .(2565). **รูปแบบการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์เทิร์นกรุงเทพ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (2566). **รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของ
สถานศึกษา(SAR) ปีการศึกษา 2565**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

อมรรัตน์ สว่างเกตุ, รัศมี ศรีนนท์ วิริยาภรณ์, สุวัฒน์สวัสดิ์ และปณัชฎา เชื้อวงษ์. (2533). **ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21
ตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี**. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
ราชบุรี

**สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2**
**Competencies of the Administrators Affecting Teachers' Performances in Secondary
Schools Under Office of the Private Education Commission Chiangrai 2**

เจษฎา ใจคำ^{1*} และน้ำฝน กันมา²

Chetsada Chaikham^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 2) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 3) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 105 คน การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยมีค่า (IOC) แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 มีค่าความเชื่อมั่น .978 แบบสอบถามสมรรถนะครู มีค่าเท่ากับ 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น .986 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาลัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และ รายงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์และการบริการที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .01 สามารถเขียนในรูปแบบของสมการพหุการถดถอยในสมการพหุการถดถอยรูปคะแนนดิบ และสมการพหุการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพหุการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 1.781 + .373 (X_5) + .237 (X_2)$$

สมการพหุการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .444 (X_5) + .341 (X_2)$$

คำสำคัญ : สมรรถนะผู้บริหาร, การปฏิบัติงานครู

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education University of Phayao Phayao 56000

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : 65204412@up.ac.th



Abstract

The objectives of this research were to 1) study the competencies of the administrators in Secondary Schools Under Office of the Private Education Commission Chiang Rai 2. 2) study the teachers' performance competencies in Secondary Schools Under Office of the Private Education Commission Chiang Rai 2. and 3) study the competencies of the administrators that affect to teachers' performance competencies in Secondary Schools Under Office of the Private Education Commission Chiang Rai 2. The samples consisted of 105 administrators and teachers. Using the Taro Yamane table to determine the sample size. The Data were collected by the competencies of the administrators questionnaire with IOC between 0.67-1.00 and reliability at .978. The teachers' competencies questionnaire has IOC 1.00 and reliability at .986. Then the data were analyzed by a mean, a standard deviation, Pearson's product moment correlation of coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis. The research results revealed that 1) the competencies of the administrators in Secondary Schools Under Office of the Private Education Commission Chiang Rai 2 have overall average and every parts at a high level. 2) the teachers' performance competencies in Secondary Schools Under Office of the Private Education Commission Chiang Rai 2 have overall average and every parts at a high level. 3) the competencies of the administrators and the teachers' performance competencies in Secondary Schools Under Office of the Private Education Commission Chiang Rai 2 have a positive relationship. The competencies of the administrators that affect to teachers' performance competencies in Secondary Schools Under Office of the Private Education Commission Chiang Rai 2 consists of analysis and synthesis part. And the other part is service mind with statistical significance at .01.

This research has a forecasting equation with raw scores

$$\hat{y} = 1.781 + .373 (X_5) + .237 (X_2)$$

And a forecasting equation with standard score

$$\hat{z}_y = .444 (X_5) + .341 (X_2).$$

Keywords : Administrator competency, Teacher performance

บทนำ

สมรรถนะผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กร โดยเฉพาะการบริหารงานที่ต้องอาศัยสมรรถนะตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม ซึ่งให้ความหมายโดยรวมคือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกเชิงผู้นำ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการพัฒนาตนเอง และองค์กรให้ทำงานร่วมกันเพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ 4 สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การคิดวิเคราะห์การสังเคราะห์ การสื่อสาร และการจูงใจ และการ มีวิสัยทัศน์ ซึ่งให้ความหมายโดยรวมคือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกเชิงพฤติกรรม การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ เพื่อนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และเพื่อส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

สมรรถนะของครูตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม



จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ความสามารถที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณ ลักษณะของครู เพื่อเป็นค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งให้ความหมายโดยรวมคือ ความสามารถที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณ ลักษณะของครูเพื่อเป็นค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 6 สมรรถนะประจำสายงาน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งให้ความหมายโดยรวมคือ ความสามารถที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นรูปธรรมและเกิดผลเป็นที่ประจักษ์

สมรรถนะผู้บริหารและสมรรถนะครูจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตอบสนองต่อการปฏิบัติงานในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสถานศึกษาทำให้ผู้ที่อยู่ในระบบการศึกษาจำเป็น ต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งในส่วนของผู้บริหารและครูเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานนั้นส่งผลไปในทิศทางที่ตรงกันโดยเฉพาะผู้บริหารที่ต้องมีความเข้าใจ และสามารถนำสมรรถนะ ตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง สมรรถนะประจำสายงานการวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานครู ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองการทำงานเป็นทีม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงาน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมทั้งจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปแล้วว่าสิ่งที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้คือ สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูซึ่งสมรรถนะของครูเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล หรือการมีผลงานที่โดดเด่นในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือสถานการณ์ สมรรถนะครู ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงาน เป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะ ประจำสายงาน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ ที่เป็นกำลังในการผลักดันการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ได้อย่างทันท่วงที ยิ่งในปัจจุบันที่เป็นโลกของยุคเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นพื้นฐานสำคัญที่สุดในการพัฒนาการศึกษาที่จะส่งผลให้ประเทศชาติพัฒนาประการแรกคือทรัพยากรมนุษย์เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกลไกการพัฒนาอันจะส่งผลให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดีขึ้นโรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่เด็กซึ่งเป็นอนาคตของชาติ

ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนนั้น มีเป้าหมายในการดำเนินงานที่เน้นคุณภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะการบริหารที่จำเป็นที่จะส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาโดยเฉพาะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัด

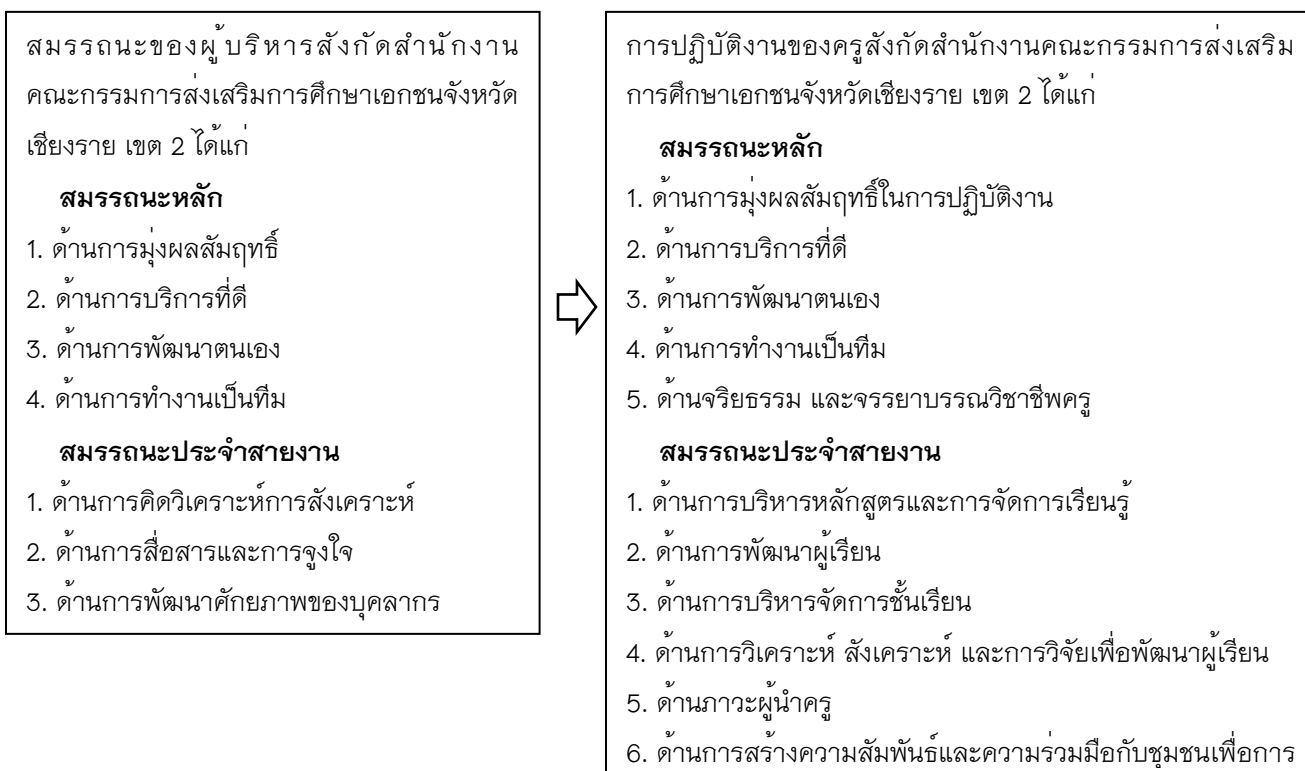


เชียงใหม่ เขต 2 ฉะนั้นจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงควรมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูอันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ เขต 2
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 จำนวน ผู้บริหารสถานศึกษา 33 คน ครู 273 คน รวม 306 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาละ 3 คน ครูสถานศึกษาละ 12 คน รวมทั้งสิ้น 105 คนจาก 7 โรงเรียน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรคำนวณของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ คือประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมาตราส่วนโดยประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น .978 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา แบบมาตราส่วนโดยประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า (IOC) อยู่ระหว่าง 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น .986

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 สมรรถนะของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและทำ การประมวลผลข้อมูลหา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 105 ฉบับ โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 105 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการวิจัย

ตาราง 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

สมรรถนะผู้บริหาร	(n = 105)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สมรรถนะหลักผู้บริหาร			
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.34	0.51	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.24	0.60	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.33	0.52	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.34	0.56	มาก
สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร			
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.35	0.50	มาก
6. ด้านการสื่อสารการจูงใจ	4.36	0.59	มาก
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.38	0.54	มาก
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.47	0.52	มาก
รวม	4.35	0.48	มาก

จากตาราง 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{x} = 4.35, S.D. = 0.48$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47, S.D. = 0.52$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38, S.D. = 0.54$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24, S.D. = 0.60$)

ตาราง 2 สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

สมรรถนะการปฏิบัติงานครู	(n = 105)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
สมรรถนะหลักครู			
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.44	0.43	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.44	0.46	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.28	0.55	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.35	0.54	มาก
5. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.60	0.46	มาก
สมรรถนะประจำสายงานครู			
6. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.37	0.53	มาก
7. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.44	0.50	มาก
8. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.43	0.53	มาก
9. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.36	0.54	มาก
10. ด้านภาวะผู้นำครู	4.42	0.52	มาก
11. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้	4.38	0.54	มาก
รวม	4.41	0.42	มาก

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{x} = 4.41, S.D. = 0.42$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.60, S.D. = 0.42$) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44, S.D. = 0.43$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.28, S.D. = 0.55$)

ตาราง 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

สมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 (x)	การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 (y)
1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (x_1)	.695**
2 การบริการที่ดี (x_2)	.719**
3 การพัฒนาตนเอง (x_3)	.656**
4 การทำงานเป็นทีม (x_4)	.605**
5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (x_5)	.734**
6 การสื่อสารการจูงใจ (x_6)	.593**
7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (x_7)	.601**
8 การมีวิสัยทัศน์ (x_8)	.570**
9 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (y_1)	.858**
10 การบริการที่ดี (y_2)	.796**
11 การพัฒนาตนเอง (y_3)	.838**
12 การทำงานเป็นทีม (y_4)	.828**
13 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (y_5)	.712**
14 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (y_6)	.680**
15 การพัฒนาผู้เรียน (y_7)	.866**
16 การบริหารจัดการชั้นเรียน (y_8)	.871**
17 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (y_9)	.866**
18 ภาวะผู้นำครู (y_{10})	.901**
19 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (y_{11})	.827**
20 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร (x) ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู (y) ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยรวม (xy)	.725**

**p < .01

จากตาราง 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับสมรรถนะ การปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2
ทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (x_1) การบริการที่ดี (x_2) การพัฒนาตนเอง
(x_3) การทำงานเป็นทีม (x_4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (x_5) การสื่อสารการจูงใจ (x_6) การพัฒนาศักยภาพ
บุคลากร (x_7) การมีวิสัยทัศน์ (x_8) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน (y_1) การบริการที่ดี (y_2) การพัฒนาตนเอง

(y_3) การทำงานเป็นทีม (y_4) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (y_5) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (y_6) การพัฒนาผู้เรียน (y_7) การบริหารจัดการชั้นเรียน (y_8) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (y_9) ภาวะผู้นำครู (y_{10}) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการจัดการเรียนรู้ (y_{11}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบสถานะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (x_5)	.167	5.994
การบริการที่ดี (x_2)	.187	5.351

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่า Tolerance มากกว่า .10 ส่วนค่า VIF ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์ ไม่มีลักษณะ เป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมามีความคลาดเคลื่อนสูง ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (x_5), ด้านการบริการที่ดี (x_2) ดังนั้นข้อมูลจึงมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณต่อไปได้

ตาราง 5 แสดงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจาก ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละพยากรณ์
X_5	.734**	.539	18.77
$X_5 X_2$.756**	.571	18.77

**P < .01

จากตาราง 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (x_5), ด้านการบริการที่ดี (x_2) โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรรวมกัน สามารถพยากรณ์ สมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 ได้ร้อยละ 18.77



ตาราง 6 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 (y)

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	SE.B	t	P
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (x_5)	.373	.444	.104	3.579**	.001
การบริการที่ดี (x_2)	.237	.341	.086	2.747**	.007
ค่าคงที่	1.781		.240	7.425**	.000
R = .756 R ² = .571 R ² _{adj} = .563 S.E.est. = .280					

**P < .01

จากตาราง 6 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ 1. ด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (x_5) 2. ด้านการบริการที่ดี (x_2) กับตัวแปรประสิทธิภาพสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 มีค่าเท่ากับ .756 ค่าคลาดเคลื่อนจากการ พยากรณ์เท่ากับ .280 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบและสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 1.781 + .373 (X_5) + .237 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z}_y = .444 (X_5) + .341 (X_2)$$



อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 มีความสามารถที่แสดงออกเชิงผู้นำ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการพัฒนาตนเอง และองค์กรให้ทำงานร่วมกันเพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวลี ตรีประภากร (2564) เรื่องสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาสามารถอภิปรายสมรรถนะได้ดังนี้

ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ปฏิบัติตามวิชาชีพกฎระเบียบในด้านการให้บริการ รวมถึงต้องการเป็นแบบอย่างให้กับครูเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษาที่จะสามารถบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ ไพรพนา ศรีเสน (2544) กล่าวว่า การบริการ คือ กิจกรรมหรือกระบวนการในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลหรือองค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลอื่นให้ได้รับความสุข และความสะดวกสบายหรือเกิดความพึงพอใจจากผลของการกระทำนั้น

ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการรับรู้และเข้าใจ ในกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งสามารถแยกแยะได้อย่างเป็นระบบรวมถึงความเข้าใจในการวิเคราะห์หรือรวมสิ่งต่าง ๆ และนำมาเรียบเรียงอย่างเป็นระบบซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกล่าวว่าการคิดวิเคราะห์หมายถึง การแยกแยะข้อมูลหรือเรื่องราวที่ได้มาซึ่งกระทำได้โดยการทำความเข้าใจให้่องแท้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์สภาพแวดล้อมหรือบริบทในทางการบริหาร

2. สมรรถนะปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสมรรถนะปฏิบัติงานของครูในการทำงานร่วมกันสามารถแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะของครูเพื่อเป็นค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความสามารถที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นรูปธรรมและเกิดผลเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ ฌรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 : 10-11) ได้ให้ความหมายของและพูดถึงสมรรถนะ บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความเชื่อ ทักษะ ทศนคติ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ได้สูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนด



3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถที่แสดงออกเชิงผู้นำและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการพัฒนาตนเอง และองค์กรให้ทำงานร่วมกันเพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อันธิกา บุญเลิศ (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ วิภาดา จิรพุทธกร (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์และด้านการบริการที่ดีโดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรรวมกัน สามารถพยากรณ์ สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษาทั้ง 2 ด้านสามารถพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีการรับรู้และเข้าใจในกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งสามารถแยกแยะได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงความเข้าใจในการวิเคราะห์รวบรวมสิ่งต่าง ๆ และนำมาเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ไหมทอง (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน โดยสมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหา ในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน ไม่ชัดเจน ผู้บริหารการศึกษาต้องวิเคราะห์สถานการณ์ ความเชื่อมโยงได้อย่างละเอียด รอบด้าน และประเมินความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา กล้าตัดสินใจด้วยความรวดเร็ว รอบคอบ และชาญฉลาด

การบริการที่ดีมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Max Weber (1996) กล่าวว่า การให้บริการที่ดีมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการมากที่สุดคือการให้บริการที่ไม่คำนึงถึงตัวบุคคล แต่มุ่งเน้นไปที่ประสิทธิภาพในการให้บริการอย่างเต็มที่เท่าเทียมในการให้บริการ



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะผู้บริหาร ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถรับรู้ และเข้าใจในกระบวนการต่าง ๆ ในตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลตามหลักการ บริหาร และแยกแยะการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบโดยนำข้อมูลทางการบริหารมาเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับครูในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดทักษะการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ โดยเข้าใจในกระบวนการต่าง ๆ ในตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบสมรรถนะผู้บริหาร ด้านการบริการ ที่ดีที่มีระดับสูงสุดคือ ผู้บริหารได้ปฏิบัติตามวิชาชีพ กฎระเบียบในด้านการให้บริการ รวมถึงต้องการ เป็นแบบอย่างให้กับครูเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษาที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในการดำเนินงาน ทั้งนี้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสนับสนุนส่งเสริมการบริการที่ดีและปฏิบัติตามวิชาชีพ กฎระเบียบในด้านการให้บริการ

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยภาวะผู้นำครู มีระดับมากที่สุดความมีการส่งเสริมสนับสนุน ให้ดียิ่งขึ้นไป ส่วนการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีระดับต่ำที่สุดดังนั้น ผู้บริหารควรมีมาตรฐานในการ บริหารงานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งเสริมให้มีการโดยการเชิญผู้มีความรู้ และประสบการณ์ เช่น หน่วยงานต้นสังกัดมาจัดอบรมโครงการพัฒนาครูให้เกิดความรู้ ทักษะ ในการจัดทำ หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

3. สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี เมื่อพิจารณารายด้าน มีข้อเสนอแนะดังนี้ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการบริการที่ดี เป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 และสมรรถนะ ด้านอื่น ๆ ก็เป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับ สมรรถนะ ทั้ง 2 ด้านที่เป็นตัวพยากรณ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะในทุก ๆ ด้านในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันดังนั้น สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เขต 2

2. ควรมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข อันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบไปด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภี อำนวยรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์และอนุญาตให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามและได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดส่งคืนให้กับผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยาที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหน็ดเหนื่อย โดยให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ตลอดจนจนสามารถทำการศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเองสำเร็จลุล่วงด้วยดี



เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวรริศา บุ่งทอง. (2561). **สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตคลองสานสังกัดกรุงเทพมหานคร**. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2547 : 10-11). **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร. เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- พรวลี ตรีประกายกร. (2564). **ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไพโรพนา ศรีเสน. (2544). **ความคาดหวังของผู้รับบริการต่อคุณภาพบริการในงานผู้ป่วยนอก**. โรงพยาบาลศิริราช คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วาสนา วงษ์ชาลี. (2565). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6**. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วีระยุทธ แสงไชย (2564). **ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วราภรณ์ แต่งผล. (2554). **การศึกษาแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด**. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ศศลักษณ์ ทองปานดี. (2551). **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัททาวเวอร์ปัมจำกัด**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัญชลี ไหมทอง. (2565). **การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อานันท์ชัย มานะดี. (2565). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามทัศนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Bloom, B.S. (Ed.). Engelhart, M.D., Furst, E.J., Hill, W.H., Krathwohl, D.R. (1956). **Taxonomy Of Educational Objectives, Handbook I: The Cognitive Domain**. New York: David McKay Co Inc.
- Mitrani, A., Dalziel, M. and Fitt, D. (1992). **Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development. and reward University**.
- Weber, Max. (1996). **The Theory of Social and Economic Organization**. Tran, by A.M Henderson and Tallest Parsan Edition. New York: The Free Press.



การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

A Study of The Personnel Administration of School Administrators

Under The Secondary Educational Service Area Office Phayao

เดือนเพ็ญ อนุตระพงศ์^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Duenpen Anutarapong^{1*} and Natthawut Sapphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 263 คน โดยวิธีกำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียนและทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.809 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One – Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างทางสถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) จากการศึกษาค้นพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการให้พ้นจากงาน รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและด้านการพัฒนาบุคลากร เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านการให้พ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการสรรหาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทน และการพัฒนาบุคลากร พบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ... การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิต วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education university of Phayao Phayao 56000

² School of Education university of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : 65204557@up.ac.th



Abstract

The purposes of this research were to study and compare the level of administration of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Phayao classified by gender, education level and work experience. The sample size was determined by using the Krejcie and Morgan formula (Krejcie & Morgan, 1970). The sample size was 263 people by using the method of determining proportions according to the size of the population in each school, and using simple random sampling by a questionnaire rating scale. The reliability value of the whole test was equal to 0.809, and analyzing the data using percentages, means, and standard deviations. Testing the values (t – test independent) and One – Way Analysis of Variance. When statistical differences were found, the mean differences were tested on a pairwise basis by using Scheffe's method. The study found that the level of administration of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Phayao, the overall was at a high level in every aspect. The side with the highest average was the aspect of dismissal from work, followed by the aspect of personnel recruitment. And the side with the lowest average was compensation and personnel development. When comparing the classification according to educational level, it was found that overall all 4 aspects were not different. And classified according to work experience, it was found that the aspect of release from work was significantly different at the 0.05 level. As for personnel recruitment, payment of compensation and personnel development were not different.

Keywords : Personnel Administration, School Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ราชกิจจานุเบกษา, 2545 : 18-20) ได้กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 และมาตรา 8 ว่า "การจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข" มาตรา 9 กำหนดให้มีการระดมทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษามาตรา 10 กำหนดให้บุคคลมีสิทธิเสมอภาคทางการศึกษา และต้องจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมาตรา 25 กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมดำเนินงาน และจัดแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบจัดให้มีอุทยานวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมทั้งมีแหล่งข้อมูลและแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริการประชาชนให้รับรู้รับทราบ และสามารถตรวจสอบข้อมูลเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และการดำรงชีวิต เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษา พัฒนาศักยภาพการบริหาร การติดตาม แผนงาน/โครงการ งบประมาณ บำรุงศิลปวัฒนธรรมและการศึกษา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้มีการกำหนดสาระสำคัญสำหรับการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาไว้ 5 ประการ ซึ่งได้แก่ 1) การเข้าถึง 2) ความเท่าเทียม 3) คุณภาพ 4) ประสิทธิภาพ และ 5) ตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง ในระยะ 15 ปี ข้างหน้า โดยให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของมนุษย์ รัฐจึงควรพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือการบริหารจัดการโดยเฉพาะเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือคน เนื่องจากคนถือได้ว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นทรัพยากรที่จะทำให้เกิดการ



บริหารทั้งมวลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเพียงโดยอ้อมขึ้นอยู่กับคนการบริหารงานที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับคนย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของเป้าหมาย ซึ่งความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่ต้องเน้นถึงความสำคัญของศักยภาพที่อยู่ในตัวมนุษย์ องค์กรจึงสามารถใช้วิธีการบริหารเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับมนุษย์ สร้างการมีส่วนร่วมและเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 80)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ คือ การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนององภารกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินการด้านการบริหารงาน บุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีความอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ. ออนไลน์ 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาได้ดำเนินการจัดการศึกษาตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพัฒนา “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” ใน 4 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาส ด้านคุณภาพ และด้านประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจให้กับสังคม สร้างความโปร่งใส ทั้งระบบการทำงาน และตรวจสอบและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบตนเอง องค์กร ประชาชน และประเทศชาติเพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี “ประเทศไทยมี ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และใช้หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังสถานศึกษา (แผนปฏิบัติการ, 2565 : 83)

การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาที่มีความเชื่อมโยงกับการบริหารงานอื่น ๆ เพื่อขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษา จากการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา (รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล, 2565 : 6) พบว่าการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ต้องอาศัยระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบการดำเนินงาน ทำให้บางครั้งต้องใช้ระยะเวลาปฏิบัติที่ยาวนานเนื่องจากต้องมีการประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการตอบข้อซักถาม ต่าง ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัด การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความรู้ความชำนาญแตกต่างกันความเข้าใจกรอบแนวทางปฏิบัติยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลเกิดความคล่องตัวภายใต้กฎ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

นอกจากนั้นยังพบว่าปัญหาเกิดจากการบริหารงานบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดการประเมินการขอมีขอเลื่อน วิชยฐานะไม่สอดคล้องกับสภาพจริงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีคุณภาพ ทำให้ประสบปัญหาในกระบวนการเรียนการสอน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ถ้าบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไม่มีเพียงพอหรือขาดคุณภาพ จะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ



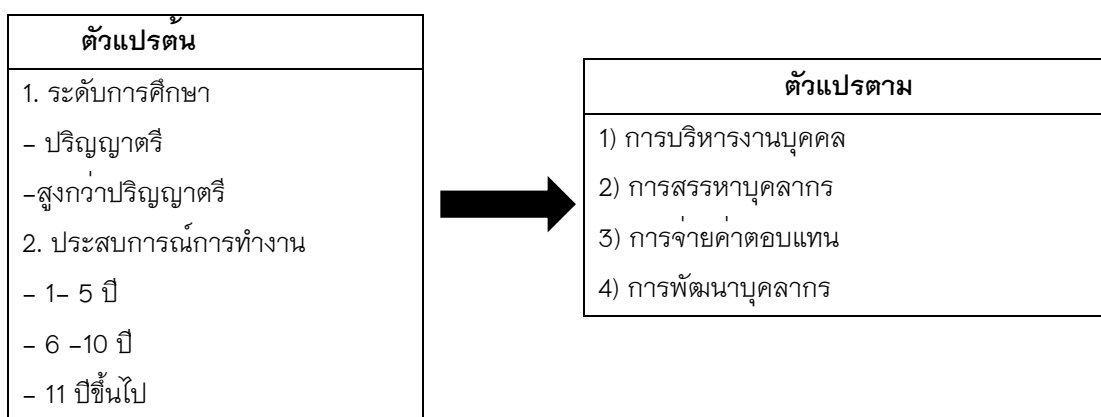
จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อจะได้เป็นแนวทางในบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมุติฐานของการวิจัย

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 828 คน (ข้อมูลอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา, 10 มิถุนายน 2565)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 263 คน โดยวิธีกำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียนและทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ซึ่งแบบสอบถามสร้างขึ้นโดยผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามทฤษฎี แนวคิดและหลักการ โดยเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยจัดเรียงเนื้อหา ตามแนวคิดทฤษฎี 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการสรรหาบุคลากร

2) ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร

4) ด้านการให้พ้นจากงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.809

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อขอความร่วมมือพร้อมทั้งแบบสอบถาม จำนวน 263 ชุด กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้รับกลับคืนมา 263 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และระยะทางแต่ละสถานศึกษาไม่ไกลกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One – Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างทางสถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 263)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	92	35.00
หญิง	171	65.00
รวม	263	100.00


ตาราง 1 (ต่อ)

ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	210	79.80
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	53	20.20
รวม	263	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1-5 ปี	44	16.80
6-10 ปี	157	59.70
11 ปีขึ้นไป	62	23.60
รวม	263	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นเพศหญิงจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 79.80 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 59.70 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไปจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 และมี ประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวม

ด้านที่	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1 ด้านการสรรหาบุคลากร	4.00	0.80	มาก	2
2 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน	3.89	0.87	มาก	3
3 ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.89	0.87	มาก	4
4 ด้านการให้พื่นจากงาน	4.06	0.83	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.96	0.84	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน การให้พื่นจากงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.83) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.80) ส่วนด้านการจ่ายค่าตอบแทนและด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.87)



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig (2-tailed)
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การสรรหาบุคลากร	4.27	0.22	4.20	0.23	2.03	0.98
2. การจ่ายค่าตอบแทน	4.50	0.67	4.25	0.62	2.63	0.30
3. การพัฒนาบุคลากร	4.32	0.25	4.37	0.30	1.04	0.04*
4. การให้พ้นจากงาน	4.26	0.28	4.27	0.35	0.35	0.01*
โดยรวม	4.34	0.36	4.27	0.38	1.51	0.33

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการให้พ้นจากงานแตกต่างกัน

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อ	รายการ	ss	df	MS	F	sig
1.	การสรรหาบุคลากร					
	ระหว่างกลุ่ม	0.87	3	0.29	1.47	0.22
	ภายในกลุ่ม	50.47	259	0.20		
รวม	51.33	262				
2.	การจ่ายค่าตอบแทน					
	ระหว่างกลุ่ม	2.94	3	0.98	2.38	0.07
	ภายในกลุ่ม	106.49	259	0.41		
รวม	109.43	262				
3.	การพัฒนาบุคลากร					
	ระหว่างกลุ่ม	0.01	3	0.00	0.03	0.99
	ภายในกลุ่ม	22.23	259	0.09		
รวม	22.30	262				
4.	การให้พ้นจากงาน					
	ระหว่างกลุ่ม	1.05	3	0.35	3.16	0.03*
	ภายในกลุ่ม	28.58	259	0.11		
รวม	29.62	262				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.22	3	0.41	1.76	0.33
	ภายในกลุ่ม	51.94	259	0.21		
	รวม	53.17	262			



*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการให้พ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทน และการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ตาราง 5 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการให้พ้นจากงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
1-5 ปี		0.12521	0.29329*
6-10 ปี			0.16808*
11 ปีขึ้นไป			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 5 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านการให้พ้นจากงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี กับ มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และมีประสบการณ์การทำงาน 11ปี ขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการให้พ้นจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญของการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน มีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และผู้บริหารมีการดำเนินการสำรวจความต้องการในการโอนย้ายของครูในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาววนิดา เหลนปก (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรุษบำรุง (ไสวราชบุรุษอุปถัมภ์) พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรุษบำรุง (ไสวราชบุรุษอุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสีอมาน หามะ (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้



1.1 จากการศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยามีการกำหนดกรอบอัตรากำลังครูในสาขาที่ขาดแคลน และมีการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับงานอัตรากำลังของบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาคอเซาะ สาแล (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอวิกา ปราบพาลทัพ์ (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธธานี ด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.2 จากการศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน แนวปฏิบัติ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู รวมถึงมีกิจกรรมที่เป็นการให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนในโอกาสต่าง ๆ เช่น ยกย่องชมเชยและแสดงความยินดีในความสำเร็จต่าง ๆ มีของขวัญให้ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคดม (2563) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านการให้ค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรทิพย์ นิมพาลี (2566) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการให้ค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 จากการศึกษา ด้านที่ 3 ด้านพัฒนาบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยามีการส่งเสริมบุคลากรได้มีการฝึกอบรมประชุมสัมมนาศึกษาดูงาน ทั้งของภาครัฐและเอกชนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวนิตา เหลนปก (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารรัมย์ (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.4 จากการศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการให้พ้นจากงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยามีการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรอย่างเหมาะสม รวมถึงดำเนินการอย่างรอบคอบและยุติธรรมกับทุกฝ่ายในการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณีผล ประสิทธิ์ผล (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะ เขต 1 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเส็งยม (2563) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า การ



บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการให้พ้นจากงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 จากการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในด้านการสรรหาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา ซึ่งให้เห็นถึงผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังครูในสาขาที่ขาดแคลน มีการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับงานอัตรากำลังของบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผน มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน แนวปฏิบัติ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู รวมถึงมีกิจกรรมที่เป็นการให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนในโอกาสต่าง ๆ ส่งเสริมบุคลากรได้มีการฝึกอบรมประชุมสัมมนาศึกษาดูงาน ทั้งของภาครัฐและเอกชนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน มีการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรอย่างเหมาะสม และดำเนินการอย่างรอบคอบ ยุติธรรมกับทุกฝ่ายในการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิววรรณ ไชยกุล (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการให้พ้นจากงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า

2.1.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งให้เห็นถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ ให้มีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ และสิ่งที่ได้พบเห็นการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพบปัญหาและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มาไม่เท่ากัน ซึ่ง สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow, 1968) ที่กล่าวว่าความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization Needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามความคาดหวังหรือใฝ่ฝันที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งสูงสุดตามทัศนะของตน ผู้บริหารจะต้องดูแลเอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การให้รางวัลและการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสม่ำเสมอ

2.1.2 ด้านการให้พ้นจากงาน ครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจ การให้ความรู้เรื่องการทำดำเนินการทางวินัย กระบวนการในการทำงานของบุคคลในองค์กรให้มีประสิทธิภาพจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี) (2555: 14-15) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนจัดหาคนเข้ามาทำงาน และบำรุงรักษาไว้ ตลอดจนการดำเนินการให้พ้นจากงานทำให้จุดประสงค์ของบุคคลได้บรรลุผล โดยให้เกิดความกลมกลืนและสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคคล และขององค์กรด้วยการนำเทคนิค และ



วิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

2.2 จากการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาที่มีประสบการณ์ใน การทำงาน 1-5 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และมีประสบการณ์ ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา ซึ่งให้เห็นถึงผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังครูในสาขาที่ขาดแคลน มีการ จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับงานอัตรากำลังของบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผน มีการกำหนดเกณฑ์ การประเมิน แนวปฏิบัติ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู รวมถึงมีกิจกรรมที่เป็นการให้ขวัญและกำลังใจในการ ทำงานของบุคลากรในโรงเรียนในโอกาสต่าง ๆ ส่งเสริมบุคลากรได้มีการฝึกอบรมประชุมสัมมนาศึกษาดูงาน ทั้งของ ภาครัฐและเอกชนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน มีการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรอย่าง เหมาะสม และดำเนินการอย่างรอบคอบ ยุติธรรมกับทุกฝ่ายในการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของญานิตา ประสิทธิ์ผล (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดงสังกัด สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบพบว่าการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี ความแตกต่าง กันในด้านการให้พ้นจากงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่าง กัน ได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจ การให้ความรู้เรื่อง การดำเนินการทางวินัย กระบวนการในการทำงานของ บุคคลในองค์กรให้มีประสิทธิภาพจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตร ศรีสอ้าน กล่าวว่า การบริหารงาน บุคคลมีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารองค์กรกล่าวคือ เป็น การบริหารที่มีขอบข่ายกว้างขวาง ตั้งแต่การแสวงหา เลือบบุคคลเข้าสู่ระบบงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผนและ ความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและ การถือฤ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย และการพ้นจากตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อที่จะได้นำมาปรับใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สมบูรณ์ได้ดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องอย่างละเอียด ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัย สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป และ ขอขอบพระคุณท่านเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงไว้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับ



นี้ ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.สันติ บุรณชาติ อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นางวรฤทัย ลักกลอ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา และนางอชิรญา ป้อเฮือน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเชียงคำวิทยาคม ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทุกท่านของโรงเรียนเชียงคำวิทยาคม และเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2566 ทุกท่านที่สนับสนุน อำนวยความสะดวกและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว เพื่อน และผู้ที่เกี่ยวข้องผู้ที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

เอกสารอ้างอิง

ญาณิศา ประสิทธิ์ผล. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดงสังกัด สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

พระมหาประสงค์ กิตติญาณโณ (พรมศรี). (2555). การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิด

สมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา. พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต พธ.ค.(พระพุทธศาสนา).

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ราชกิจจานุเบกษา, 2545 : 18-20)

ภรทีพย์ ฉิมพาลี. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้

สัญชาติไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

มาคอเซาะ สาแล. (2564). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์). (การค้นคว้าอิสระ

ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร). วิทยานิพนธ์.

วิภาดา สารมย์. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.

ปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม).

สงกรานต์ ต๊ะโคดดม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร).

สถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1.

วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. (2565). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล.

พะเยา: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.

สิวรรณ์ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา

ประถมศึกษาเขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย หาดใหญ่).

สมเกียรติ บาลลา. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการ เรียนรู้ของ

สถานศึกษา อำเภอเมืองประทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1.

วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

เอวีกา ปราบพาลทัฬห์ และ สุรางคณา มัณยานนท. (2565). สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงาน บุคคล

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชธานี).



แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

Incentives that affect the efficiency of private school personnel management Phayao Educational Service Area 1

ทิพวรรณ ชุ่มวงศ์* และน้ำฝน กันมา²

Tippawan chumwong¹ and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจของครูโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวนครู 197 คน จาก 13 โรงเรียน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจการบริหารงานบุคคล เท่ากับ .978 และแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เท่ากับ .986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ stepwise ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มี 6 ด้าน คือ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (X_{14}), ด้านสภาพการทำงาน (X_{11}), ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8), ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (X_1), ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{12}), ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_{10}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ร้อยละ 43.67 ดังสมการพยากรณ์ต่อไปนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{y} = .586 + .205(X_{14}) + .190(X_{11}) + .136(X_8) + .125(X_1) + .118(X_{12}) + .096(X_{10})$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = .267(X_{14}) + .206(X_{11}) + .175(X_8) + .154(X_1) + .151(X_{12}) + .109(X_{10})$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education University of Phayao Phayao 56000

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : Tippawan.310@gmail.com



Abstract

The objectives of this research were to 1) study the motivation level of private school teachers. Phayao Educational Service Area 1 2) Study the efficiency level of personnel administration of private schools in Phayao Educational Service Area 1 3) Study the motivation that affects the efficiency of personnel administration of private schools in Phayao Educational Service Area 1 The sample group included private school teachers in Phayao Educational Service Area 1, a total of 197 teachers from 13 schools, obtained from simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. The 5-level rating scale has an index of consistency (IOC) between 0.67–1.00 and the reliability of the personnel management motivation questionnaire is .978 and the personnel management efficiency questionnaire is .986. Statistics used Data analysis includes percentage, mean, standard deviation. Pearson's correlation coefficient analysis and stepwise multiple regression analysis. The results of the research found that 1) the level of personnel administration motivation of private schools in Phayao Educational Service Area 1 had an overall average level at a high level; 2) the level of personnel management efficiency of private schools in Phayao Educational Service Area 1. District 1 has an overall average level at a high level. 3) Factors affecting the motivation of personnel administration of private schools in Phayao Educational Service Area 1 have 6 areas. namely, the supervisor's governance method (X_{14}), working conditions (X_{11}), and the relationship with subordinates. Colleagues (X_8), personal success in work (X_1), personal well-being (X_{12}), policy and administration (X_{10}) can predict the efficiency of personnel management of private schools in the area. Phayao District 1 received 43.67 percent as per the following forecast equation. The prediction equation in raw score form $\hat{y} = .586 + .205(X_{14}) + .190(X_{11}) + .136(X_8) + .125(X_1) + .118(X_{12}) + .096(X_{10})$ and the equation Forecast in terms of standard scores $\hat{z}_y = .267(X_{14}) + .206(X_{11}) + .175(X_8) + .154(X_1) + .151(X_{12}) + .109(X_{10})$

Keywords: affecting factors, personnel management of private schools

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อทุกองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชน ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ และสามารถนำศักยภาพนั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ จะทำให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้า และมั่นคงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม แต่หากประเทศใดขาดทรัพยากร มนุษย์ที่มีศักยภาพ หรือไม่สามารนำศักยภาพนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ประเทศนั้นก็พัฒนาไปได้อย่าง ดั้งนั้นความเจริญรุ่งเรือง หรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยของทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

แรงจูงใจก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญ เพราะการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการหลาย ๆ อย่าง ของคน โดยทั่วไปแล้วบุคคลมิได้ทำงานเต็มความสามารถ บุคคลต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานที่ต้องการโดยเฉพาะ แรงจูงใจที่เหมาะสม จะทำให้บุคคลเอาใจใส่งานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้อง เข้าใจถึงความต้องการของพนักงาน และสามารถหาสิ่งที่ถูกใจให้กับบุคคลได้ทำงาน ขณะเดียวกันหากความต้องการของ



บุคคลมีจุดหมายเดียวกับเป้าหมาย ขององค์กรก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ความต้องการได้ (กึ่งกาญจน์ ปรางอุตม, 2549) ซึ่งแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนั้นจะต้องมีทั้งปัจจัย จูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 57) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษาเพื่อ ดำเนินการ ด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้ กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาได้รับการพัฒนา มีความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมี ความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

โรงเรียนเอกชนการจัดการศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเพื่อทำหน้าที่บริหาร โรงเรียนและการจัดการศึกษา โดยมีภารกิจกับ ติดตามประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา แต่การบริหารของ โรงเรียนเอกชนกับโรงเรียนในสังกัดของรัฐมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ครูที่บรรจุเป็นราชการในสังกัดของรัฐมี ความมั่นคงในการทำงาน อัตราเงินเดือน และสวัสดิการที่มากกว่า ในขณะที่ครูโรงเรียนเอกชนมีสิทธิและสวัสดิการไม่เท่า เทียมกัน ซึ่งเป็นปัญหาในการบริหารจัดการในภาพรวม จากสถิติการศึกษาปี พ.ศ. 2564 พบว่า มีจำนวนครูได้รับการถอด ถอนหรือออกจากโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสามัญศึกษา จำนวน 16,210 คน คิดเป็นร้อยละ 17.57 ของครูทั้งหมด ซึ่งส่งผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชนโดยตรงในอนาคต (แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2566-2570, หน้า 35)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ บริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของครูในโรงเรียน เอกชน เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดอัตราการเข้าออกของครู สร้างแรงจูงใจของครูรุ่นใหม่ให้มี ทัศนคติที่ดี ในการทำงานในโรงเรียนเอกชน นำมาสู่ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนต่อไป

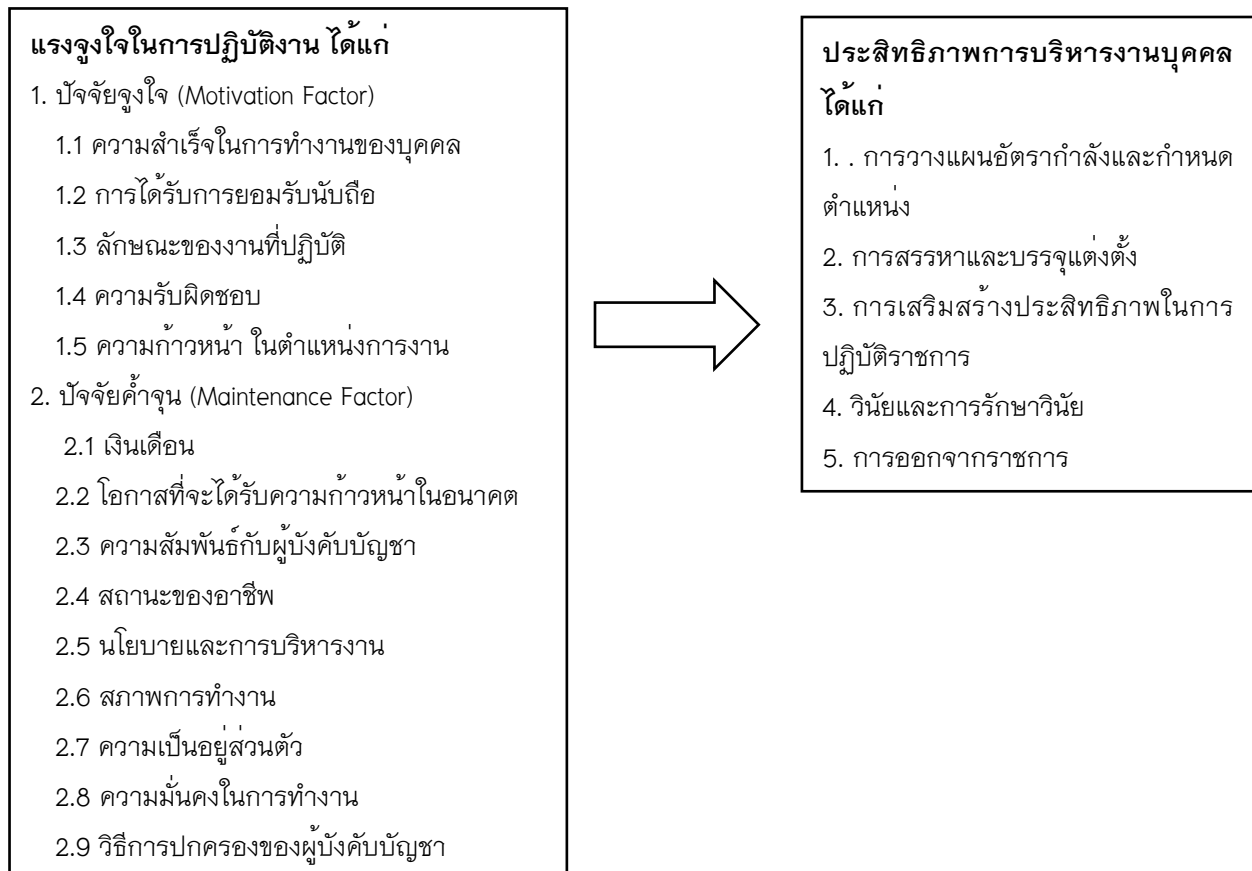
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของครูโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษา

พะเยา เขต 1



กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน ครู 387 คน จากจำนวน 13 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน ครู 197 คน จากจำนวน 13 โรงเรียน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้อยุทธการคำนวณของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .978 และ



ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .986

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ตอนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองเมื่อครบกำหนดที่ระบุไว้ ได้เก็บแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 197 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 197 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 และ ชาย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 ด้านอายุ พบว่า อายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 รองลงมา อายุ 20-30 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 อายุ 20-30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 และน้อยที่สุด อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 และด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานมากที่สุด 5-10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 รองลงมาประสบการณ์การทำงาน 1-4 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 ประสบการณ์การทำงาน 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 และน้อยที่สุด ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1
ตาราง 1 ระดับแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

แรงจูงใจการบริหารงานบุคคล	ระดับแรงจูงใจ (n=197)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) จำแนกเป็น			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.87	0.63	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.80	0.62	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.72	0.64	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.90	0.62	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน	3.90	0.63	มาก
รวม	3.83	0.54	มาก
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) จำแนกเป็น			
6. ด้านเงินเดือน	3.87	0.60	มาก
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.83	0.61	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.66	มาก
9. ด้านสถานะของอาชีพ	3.97	0.62	มาก
10. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.87	0.58	มาก
11. ด้านสภาพการทำงาน	3.73	0.56	มาก
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.70	0.66	มาก
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.78	0.65	มาก
14. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.84	0.67	มาก
รวม	3.83	0.53	มาก
เฉลี่ยภาพรวม	3.83	0.52	มาก

จากตาราง 1 พบว่าระดับแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน พบว่า

ปัจจัยจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.64)



ปัจจัยคำจําการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.66)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 2 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับประสิทธิภาพ		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.86	0.52	มาก
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.93	0.54	มาก
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.95	0.59	มาก
4. วินัยและการรักษาวินัย	3.90	0.59	มาก
5. การออกจากราชการ	3.89	0.55	มาก
เฉลี่ยภาพรวม	3.91	0.51	มาก

จากตาราง 2 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.52)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (x_1), การได้รับการยอมรับนับถือ (x_2), ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (x_3), ความรับผิดชอบ (x_4), ความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน (x_5), เงินเดือน (x_6), โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (x_7), ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (x_8), สถานะของอาชีพ (x_9), นโยบายและการบริหารงาน (x_{10}), สภาพการทำงาน (x_{11}), ความเป็นอยู่ส่วนตัว (x_{12}), ความมั่นคงใน การทำงาน (x_{13}), วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (x_{14}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01



ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอม (Stepwise multiple regression analysis)

ตาราง 3 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	SE.B	t	P
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (X_{14})	.205	.267	.041	5.003**	.000
สภาพการทำงาน (X_{11})	.190	.206	.053	3.604**	.000
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8)	.136	.175	.038	3.599**	.000
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (X_1)	.125	.154	.038	3.268**	.001
ความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{12})	.118	.151	.035	3.418**	.001
นโยบายและการบริหารงาน (X_{10})	.096	.109	.046	2.113**	.036
ค่าคงที่	.586		.109	5.360**	.000
R = .917		R ² = .841	R ² _{adj} = .836	S.E.est. = .208	

**p < .01

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) แรงจูงใจด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (X_{14}) 2) แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน (X_{11}) 3) แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (X_8) 4) แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (X_1) 5) แรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{12}) และ 6) แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_{10}) กับตัวแปรประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีค่าเท่ากับ .917 ค่าคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ .208 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของ สมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .586 + .205(X_{14}) + .190(X_{11}) + .136(X_8) + .125(X_1) + .118(X_{12}) + .096(X_{10})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .267(X_{14}) + .206(X_{11}) + .175(X_8) + .154(X_1) + .151(X_{12}) + .109(X_{10})$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับของแรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารงาน ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ คุณภาพของผู้เรียน นอกจากนั้นยังได้ดำเนินการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ในด้านต่าง ๆ 1) เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ใน



ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนความสำเร็จของงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจเป็นขวัญและกำลังใจ เมื่อเจออุปสรรคในการปฏิบัติงานแล้วสามารถแก้ไขปัญหาที่ต่าง ๆ ได้สำเร็จด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ วัฒน รังสี (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีความยุติธรรมและเสมอภาคกัน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและแนะแนวทางการแก้ไขปัญหากับผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเอง รวมถึงสภาพในการทำงาน ทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้รับการจัดสรรมีสภาพดีและพร้อมใช้งานตลอดเวลา มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 มีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของสถานศึกษา ที่กำหนดกรอบโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจในสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารงานที่มีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิช ศรีลีลา (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สามารถอภิปรายการวิจัยได้ ดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 มีกระบวนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตราและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษาวิเคราะห์ปริมาณงาน วางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิณณวัตร ปะโคทัง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่าทั้งในภาพรวมและรายด้านมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 มีการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์ จัดทำใบสมัครมีการประชุมมีมติมีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามสมควรตลอดจนจัดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่เพื่อมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างมีอิสระ พิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวารดา ณ ลานคา (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม



อัยยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีระดับมาก

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 มีการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และได้รับการพัฒนาความสามารถเพื่อให้ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงที่สุดและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปทุมพร กาญจนอรรถ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมมีระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของมาคอเซาะ สาแล (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมมีระดับมาก เช่นเดียวกัน

ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี และบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนในสถานศึกษา มีการป้องกันตรวจสอบอย่างมีความยุติธรรมต่อการกระทำของบุคลากรที่อาจก่อให้เกิดการกระทำที่ผิดวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมมีระดับมาก

ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 มีการดำเนินการเกี่ยวกับการกำกับดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายและชี้แจงแนวทางในการประพฤติปฏิบัติให้แก่ครูและบุคลากรได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการออกจากราชการ โดยรวมมีระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จากการวิจัย พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษาทั้ง 6 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับครูและบุคลากร โดยผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานให้กับครูและบุคลากร มีความชัดเจนการสั่งงาน การมอบหมายงานและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้มีการรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของครูและบุคลากร มีความชัดเจนในการประเมินผลให้รางวัลและลงโทษอย่างสมเหตุสมผล เพราะผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการสนใจและการจัดการที่ดีจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของครูและบุคลากรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Herzberg (1959) ที่พบว่าวิธีการปกครองเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ หากขาดปัจจัยด้านการปกครอง หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการที่ผู้ปฏิบัติงานพิจารณาว่า เป็นระดับที่เหมาะสมยอมรับได้ ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแต่



อย่างไรก็ตามเมื่ออยู่ในระดับที่ยอมรับหรือสูงกว่า ความไม่พึงพอใจจะไม่เกิดขึ้นอย่างไรก็ตามการไม่มีความพึงพอใจในวิธีการปกครองจะนำไปสู่ภาวะการขาดแรงที่จะปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ ดังนั้นจึงควรใช้แรงจูงใจด้านการปกครองเป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น

สภาพการทำงาน มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน การแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มความเป็นส่วนตัวหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยไม่ก่อให้เกิดความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน การที่องค์กรมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้ครูในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับปฐมวงค์ สีหาเสนา (2558) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานและสภาพที่ทำงานส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงานการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มความเป็นส่วนตัว หรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยไม่ก่อให้เกิดความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน การที่องค์กรมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริหารงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นอาจเพราะ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะปัญหาอุปสรรค วิธีการทำงาน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีประกอบด้วยผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกันก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเขมิกา กิตติพิงศ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงไทยธุรกิจบริการจำกัดสำนักงานใหญ่อาคารสุขุมวิท ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารแบบธรรมาภิบาลและเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานพนักงานสามารถขอคำแนะนำรวมถึงข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาที่คอยชี้แนวทางในการทำงาน แก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน ตลอดจนการกระตุ้นและควบคุมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา เพ็ญประยูร (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การที่ผู้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและชี้แนวทางให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ มอบหมายงานตามความเหมาะสม พนักงานทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเองและให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเองจะมีผลต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น

ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความมุ่งมั่นในการทำงานโดยยึดงานเป็นหลักและรับผิดชอบงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่การงานด้วยความเพียรพยายาม อดทน ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อันจะนำมาซึ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามที่จะพัฒนา



ศักยภาพเพื่อให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการประยุกต์กับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ของ Jerome (2013) ที่กล่าวถึงความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จในด้านการปฏิบัติงาน ถือเป็นต้นแบบของวัฒนธรรมและทรัพยากรบุคคลขององค์กรจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเกตน์รินท์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลรักในงานองค์กร ได้แก่ การวัดผลสำเร็จของงาน เพื่อให้บุคคลรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น ยิ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้สูงขึ้น

ความเป็นอยู่ส่วนตัว มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดี มีการตัดสินใจได้อย่างอิสระมีสถานที่ทำงานไม่ไกลจากครอบครัว และมีความสุขพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งไม่ขัดต่อ กฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่ชี้ให้เห็นถึงการมีชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการมีชีวิตส่วนตัวจะต้องเกิดความรู้สึกต่องานและความรู้สึกของบุคคลนอกเวลาทำงาน

นโยบายและการบริหารงาน มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 มีความพึงพอใจในกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน โรงเรียนมีนโยบายและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมทั้งสามารถนำนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติได้จริง และผู้บริหารมีการชี้แจงและอธิบายการเปลี่ยนแปลงนโยบายอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริประภา ศาสตร์ธร (2562) ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารจะมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับกำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องมีการวางแผนระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ตรงตามระยะเวลา ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามขอบเขตการทำงานที่ถูกกำหนดไว้ของบุคลากรแต่ละท่านและใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. แรงจูงใจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย ด้านปัจจัยจูงใจที่มีระดับสูงที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีนโยบายให้การส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้ความรู้และพัฒนาครูผ่านการอบรมต่าง ๆ ควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษเมื่อครูผู้นั้นปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนได้ดี หรือทำผลงานสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ส่วนด้านที่มีระดับต่ำที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู เปิดโอกาสได้รวมวางแผนงานที่รับผิดชอบ กำหนดระยะเวลาของงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน และปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีระดับสูงที่สุด คือ



ด้านสถานะของอาชีพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีนโยบายเพื่อจัดให้ครูมีบทบาทเป็นที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม สร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในวิชาชีพที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีระดับต่ำที่สุดคือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งผู้บริหารควรจะกำหนดเวลาทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้ครูมีเวลาว่างในการใช้ชีวิตหรืออยู่กับครอบครัว ควรลดภาระงานอื่นหรือสั่งงานที่ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานเกินกว่าเวลาเลิกงาน ไม่ควรโยกย้ายตำแหน่งห้องเรียนที่รับผิดชอบหรือคาบสอนบ่อย ๆ เพราะจะทำให้ครูต้องมาเตรียมแผนการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ ที่ใช้เวลาในการจัดการมากและกระทบกับชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของครู

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีระดับมากที่สุด ควรได้รับการส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้นไป ส่วนการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีระดับต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพของครูให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน ควรมีการชี้แจงหรือเรียกประชุมให้ความรู้และความเข้าใจและรับฟังความเห็นของครูเพื่อนำมาพัฒนาการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หรือปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานศึกษา

3. แรงจูงใจด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล แรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 แต่แรงจูงใจด้านอื่น ๆ ก็เป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจทั้ง 6 ด้านที่เป็นตัวพยากรณ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในแรงจูงใจทุกด้านในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำฝน กันมา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข อันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 2. นายอัศวโกวิท ชุ่มวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลจำเนียรวิทยา และ 3. นางสาวพัทธนันท์ สุตยอด ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี



ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษา
พะเยาเขต 1 ทุกสถานศึกษาที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่ม
ตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความ
ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยาที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง
และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้าให้
ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.
2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กิ่งกาญจน์ ปรางอุตม. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพระนครยন্ত্রการจำกัด**. วิทยานิพนธ์
บธ.ม, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การ
คลังสินค้า**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม. (บริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- เขมิกา กิตติพงศ์. (2558). **ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการจำกัดสำนักงานใหญ่อาคารสุขุมวิท**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม, มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
กรุงเทพฯ.
- จิณณวัตร ปะโคตัง. (2557). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. วิทยานิพนธ์ ค.ม, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,
อุบลราชธานี.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราช
ภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะลาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- นิภา แสงศิริ. (2555). **แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาวจังหวัด
นครสวรรค์**. วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, 19 (1), 10-15.
- ปทุมพร กาญจนอัถ์. (2561). **แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบุรีรัมย์**.



- วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรีจังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ปร.ม, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มาคอเซาะ สาแล. (2565). **การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- วารดา ณ ลานคา. (2560). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ศิริประภา ภาคิอรรถ. (2562). **ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม. (บริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2566). **แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2566 – 2570.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลเจ็ยฮั่ว.
- เสาวลักษณ์ ณ รังษี.(2556). **แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อานัส รุ่งวิทยพันธ์. (2565). **แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- อุษา เฟื่องประยูร. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- Herzberg, F.B. (1959). *The Motivation To Work.* New York : John Wiley & Sons.
- Nyameh Jerome. (2013). “Application of the Maslow’s hierarchy of need theory ; impact and implications on organizational culture, human resource and employee’s Performance,” *Internation Journal of Business and Management Invention.* Vol. 2 No.3 : 39–45.



ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

Super Leadership of School Administrators as Perceived by Teachers Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2

ธัญญารัตน์ ห่อขุนทด^{1*} และ วรณกร พรประเสริฐ²

Thanyarat Horkuntod^{1*} and Wannakorn Phornprasert²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของ ทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 316 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .931 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ การทดสอบค่า t (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างรายคู่ใช้วิธีเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำ ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การรับรู้ของครู

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education University of Phayao Phayao 56000

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : 65204490@up.ac.th



Abstract

The objectives of this research are 1) to study the transcendent leadership of school administrators as perceived by teachers, and 2) to compare the transcendent leadership of school administrators as perceived by teachers based on educational qualifications, work experience, and school size. The sample consists of government teachers under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 for the 2023 academic year. The researcher determined the sample size from Taro Yamane's table, resulting in 316 participants, using a stratified random sampling method. The research instrument is a 5-point Likert scale questionnaire, with a reliability coefficient of .931. Statistical methods used for data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. The statistical methods used for hypothesis testing include the t-test and one-way analysis of variance (ANOVA). When significant differences are found, Scheffé's method is used for pairwise comparisons

The research findings indicate that: 1) The transcendent leadership of school administrators as perceived by teachers is generally at a high level, with the following rankings: setting an example for self-leadership, promoting teachers to be leaders, motivating teachers to set their own goals, fostering a positive mindset, supporting self-leadership through team building, facilitating self-leadership, and promoting a culture of self-leadership. 2) The results of comparing the transcendent leadership of school administrators as perceived by teachers based on educational qualifications showed statistically significant differences at the .05 level. When categorized by work experience, statistically significant differences were also found at the .05 level, and when categorized by school size, statistically significant differences were found at the .05 level.

Keywords : Supper leadership, School Administrators, Perceived by teachers

บทนำ

ในสังคมปัจจุบันถือเป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ไปอย่างรวดเร็ว เพื่อก้าวเข้าสู่โลกแห่งศตวรรษที่ 21 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศให้ก้าวทันกับสถานการณ์และ พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เห็นผลเร็วที่สุดจะต้องเริ่มจากการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกภาคส่วนในสังคมจึงมีความจำเป็นต้องผสานความร่วมมือในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศไปพร้อมกันเพราะความได้เปรียบและเสียเปรียบของประเทศล้วนมาจากความสามารถของคนในประเทศทั้งสิ้น การที่จะพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตได้นั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง โดยเฉพาะการพัฒนาคนทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพให้ตรงตามความต้องการของเศรษฐกิจและสังคมจะต้องมุ่งการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทั้งการสร้างองค์ความรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ มีความถนัด มีความชำนาญพร้อมที่จะขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาประเทศให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นเพื่อคนไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถก้าวข้ามผ่านการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งปัจจุบันและอนาคต การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559) มุ่งพัฒนาคนไทยทุกคนให้ได้รับการศึกษาและเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 คุณภาพการศึกษาจะสะท้อนถึงคุณภาพคนที่เป็นผลผลิตของการจัดการศึกษา ในบริบทของสังคมปัจจุบันรูปแบบการศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาในระบบ สถานศึกษาจึงถือ



เป็นหน่วยงานหลักในการทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษาโดยการร่วมกันกำหนดทิศทางในการบริหาร การศึกษาที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก สถานศึกษาจึงถือเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นบุคคลสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา จะต้องมองไปถึงครูหรือบุคลากรเป็นสำคัญในการร่วมกันปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กระตุ้น ส่งเสริมและให้คำแนะนำ เพื่อให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (เทพรรัตน์ ศรีคราม , 2562, หน้า 2) ในการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2548) เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ในการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมตามหลักการบริหารย่อมได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายจนทำให้การบริหาร ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำแบบเหนือผู้นำ (Super Leadership) (Manz and Sims, 2001, หน้า 33)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Manz & Sims (2001) ได้มีการสังเคราะห์แล้วมีความเห็นว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หากผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำตามองค์ประกอบที่กล่าวมาในข้างต้นย่อมเป็นไปได้ว่าการบริหารงานในโรงเรียนจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามที่ตั้งไว้มีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 รับผิดชอบดูแลสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอป่าแดด อำเภอพาน อำเภอแม่ลาว อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า มีโรงเรียนที่รับผิดชอบทั้งหมดจำนวน 141 โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนประจำปีการศึกษา 2565 ได้เป็นโรงเรียนขนาดเล็กนักเรียนมีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน จำนวน 64 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121-600 คน จำนวน 71 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 601-1,500 คน จำนวน 6 โรงเรียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้เทคนิค SWOT ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็น การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในเชิงบวกและเชิงลบปัญหาที่พบคือข้าราชการครู และบุคลากรไม่ได้รับการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำในการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำควรมี จากผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในสถานศึกษา จะต้องเป็นแบบอย่างในการทำงานให้ ข้าราชการครูและบุคลากรได้เห็นกระบวนการบริหารงานและการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารจะต้อง เป็นผู้ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรให้เป็นผู้เป็นที่ สามารถนำตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้

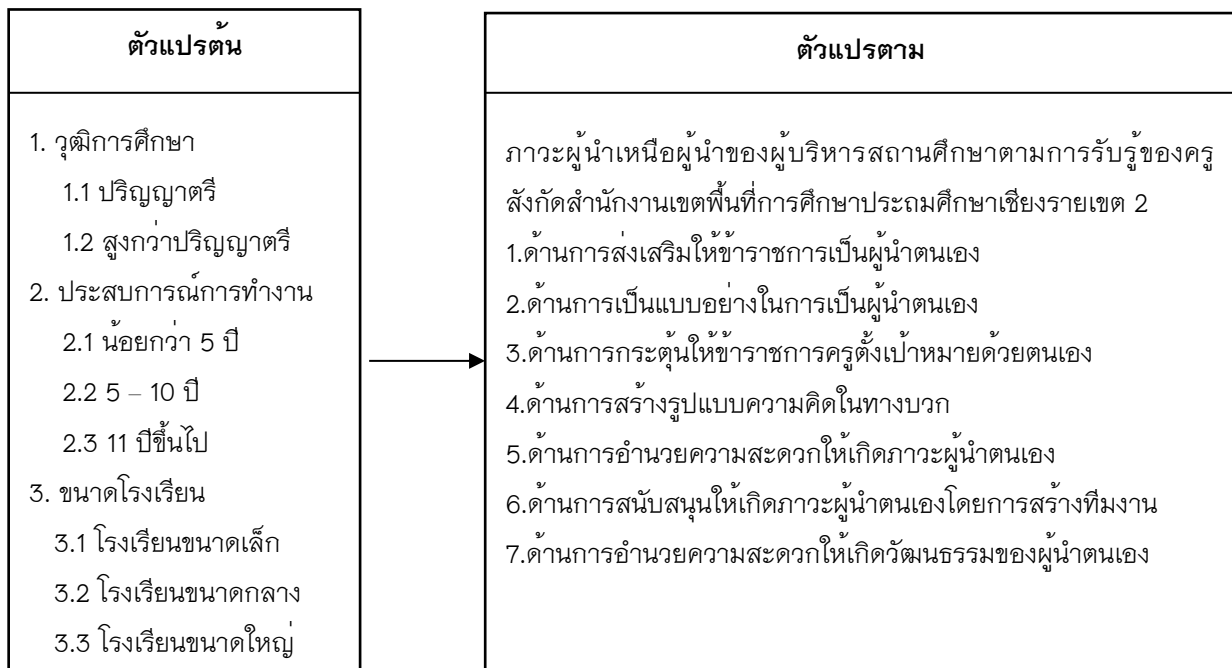
ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู และสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นประโยชน์ของการวิจัยในการ ส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน ทางการศึกษาต่อไป



วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐาน

1. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่อยู่ในขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,304 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ ทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 316 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยแบบสอบถามใช้เก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ จะมีคำตอบให้เลือกโดยกาเครื่องหมาย \checkmark ลงใน () ที่กำหนดให้ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 34 ข้อ ครอบคลุมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามองค์ประกอบ 7 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบลิงค์กับคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามออนไลน์ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 15 วัน จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
3. นำข้อมูลของแบบสอบถามมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย



การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล
2. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน

2.2 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มาตรวจให้คะแนน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้านและความหมายในภาพรวม

2.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าสถิติด้วย Independent Samples t-test ส่วน ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน ใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Scheffe's)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู	n=316		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง	4.18	0.28	มาก
2. ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง	4.19	0.32	มาก
3. ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.16	0.31	มาก
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.15	0.29	มาก
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.14	0.30	มาก
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	4.15	0.31	มาก
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.13	0.34	มาก
รวมเฉลี่ย	4.16	0.24	มาก

จากตาราง 1 แสดงว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาราย



ด้านพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n=316)

รายด้าน	วุฒิการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	t	df	sig																																																																																
1. ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.16	0.25	-1.37	134.67	0.17																																																																																
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.21	0.32				2. ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.17	0.28	-1.59	127.85	0.11	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.39	3. ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.12	0.25	-3.35	142.60*	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.35	4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-3.15	128.23*	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.25	0.38	5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.57	124.08*	0.01	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.22	0.38	6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.86	125.24*	0.01	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.38	7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.08	0.30	-3.99	133.65*	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.39	รวมเฉลี่ย	ปริญญาตรี	226	4.13	0.20	-3.34	122.51*	0.00
2. ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.17	0.28	-1.59	127.85	0.11																																																																																
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.39				3. ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.12	0.25	-3.35	142.60*	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.35	4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-3.15	128.23*	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.25	0.38	5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.57	124.08*	0.01	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.22	0.38	6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.86	125.24*	0.01	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.38	7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.08	0.30	-3.99	133.65*	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.39	รวมเฉลี่ย	ปริญญาตรี	226	4.13	0.20	-3.34	122.51*	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.30								
3. ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.12	0.25	-3.35	142.60*	0.00																																																																																
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.35				4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-3.15	128.23*	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.25	0.38	5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.57	124.08*	0.01	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.22	0.38	6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.86	125.24*	0.01	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.38	7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.08	0.30	-3.99	133.65*	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.39	รวมเฉลี่ย	ปริญญาตรี	226	4.13	0.20	-3.34	122.51*	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.30																				
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-3.15	128.23*	0.00																																																																																
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.25	0.38				5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.57	124.08*	0.01	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.22	0.38	6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.86	125.24*	0.01	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.38	7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.08	0.30	-3.99	133.65*	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.39	รวมเฉลี่ย	ปริญญาตรี	226	4.13	0.20	-3.34	122.51*	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.30																																
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.57	124.08*	0.01																																																																																
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.22	0.38				6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.86	125.24*	0.01	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.38	7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.08	0.30	-3.99	133.65*	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.39	รวมเฉลี่ย	ปริญญาตรี	226	4.13	0.20	-3.34	122.51*	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.30																																												
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.86	125.24*	0.01																																																																																
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.38				7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.08	0.30	-3.99	133.65*	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.39	รวมเฉลี่ย	ปริญญาตรี	226	4.13	0.20	-3.34	122.51*	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.30																																																								
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.08	0.30	-3.99	133.65*	0.00																																																																																
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.39				รวมเฉลี่ย	ปริญญาตรี	226	4.13	0.20	-3.34	122.51*	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.30																																																																				
รวมเฉลี่ย	ปริญญาตรี	226	4.13	0.20	-3.34	122.51*	0.00																																																																																
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.30																																																																																			

จากตาราง 2 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05



ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n=316)

รายการ	ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{x}	S.D.	F	Sig
1. ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง	น้อยกว่า 5 ปี	63	4.16	0.25	6.23*	0.00
	5-10 ปี	169	4.14	0.26		
	11ปีขึ้นไป	84	4.26	0.30		
2. ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง	น้อยกว่า 5 ปี	63	4.18	0.30	2.57	0.80
	5-10 ปี	169	4.16	0.30		
	11ปีขึ้นไป	84	4.25	0.36		
3. ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	น้อยกว่า 5 ปี	63	4.13	0.30	9.39*	0.00
	5-10 ปี	169	4.11	0.29		
	11ปีขึ้นไป	84	4.29	0.33		
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	น้อยกว่า 5 ปี	63	4.12	0.27	6.99*	0.00
	5-10 ปี	169	4.12	0.25		
	11ปีขึ้นไป	84	4.25	0.34		
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	น้อยกว่า 5 ปี	63	4.13	0.27	8.98*	0.00
	5-10 ปี	169	4.10	0.27		
	11ปีขึ้นไป	84	4.26	0.35		
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	น้อยกว่า 5 ปี	63	4.14	0.31	7.25*	0.00
	5-10 ปี	169	4.10	0.26		
	11ปีขึ้นไป	84	4.26	0.36		
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	น้อยกว่า 5 ปี	63	4.09	0.30	4.34*	0.01
	5-10 ปี	169	4.10	0.30		
	11ปีขึ้นไป	84	4.22	0.40		
รวมเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	63	4.14	0.21	10.19*	0.00
	5-10 ปี	169	4.12	0.21		
	11ปีขึ้นไป	84	4.26	0.29		

จากตาราง 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเป็นแบบอย่าง



ในการเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ ในด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้วิธีการของ (Scheffe's) ผลปรากฏดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม

ประสบการณ์การทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	4.14	4.12	4.26
น้อยกว่า 5 ปี	4.14		0.02	-0.12*
5 – 10 ปี	4.12			-0.14*
11 ปีขึ้นไป	4.26			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตาราง 4 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป และ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน (n=316)

รายด้าน	ขนาดโรงเรียน	n	\bar{x}	S.D.	F	Sig
1.ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง	ขนาดเล็ก	75	4.14	0.26	5.03*	0.00
	ขนาดกลาง	181	4.16	0.28		
	ขนาดใหญ่	60	4.28	0.26		
2.ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง	ขนาดเล็ก	75	4.13	0.31	10.93*	0.00
	ขนาดกลาง	181	4.16	0.32		
	ขนาดใหญ่	60	4.36	0.28		
3.ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	ขนาดเล็ก	75	4.14	0.28	12.00*	0.00
	ขนาดกลาง	181	4.11	0.33		
	ขนาดใหญ่	60	4.33	0.26		
4.ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	ขนาดเล็ก	75	4.13	0.27	11.45*	0.00
	ขนาดกลาง	181	4.11	0.27		
	ขนาดใหญ่	60	4.31	0.30		



ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	ขนาดโรงเรียน	n	\bar{x}	S.D.	F	Sig
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้ เกิดภาวะผู้นำตนเอง	ขนาดเล็ก	75	4.09	0.28	12.10*	0.00
	ขนาดกลาง	181	4.11	0.30		
	ขนาดใหญ่	60	4.31	0.29		
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะ ผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	ขนาดเล็ก	75	4.14	0.26	8.51*	0.00
	ขนาดกลาง	181	4.11	0.32		
	ขนาดใหญ่	60	4.29	0.29		
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้ เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ขนาดเล็ก	75	4.09	0.31	4.31*	0.01
	ขนาดกลาง	181	4.11	0.33		
	ขนาดใหญ่	60	4.25	0.37		
รวมเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	75	4.12	0.22	14.37*	0.00
	ขนาดกลาง	181	4.13	0.24		
	ขนาดใหญ่	60	4.30	0.22		

จากตาราง 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ ในด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้วิธีการของ (Scheffe's) ผลปรากฏดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม

ขนาดโรงเรียน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
\bar{X}	4.12	4.13	4.30
ขนาดเล็ก	4.12	-0.01	-0.18*
ขนาดกลาง	4.13		-0.18*
ขนาดใหญ่	4.30		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05



จากตาราง 6 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เทพรัตน์ ศรีคราม (2562, หน้า 53) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาแก่ข้าราชการครูในการกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีการมอบหมายงานตามความถนัดของบุคคล คอยชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงาน ให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานด้วยตนเองจนสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมาณ แสงเพชร (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารเป็นผู้คอยให้ คำแนะนำ ส่งเสริม ให้ข้าราชการครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความรับผิดชอบในการทำงานจนเป็นที่ยอมรับและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครู ในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้จนสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำ แบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสนับสนุน และช่วยเหลือให้ข้าราชการครูสามารถตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 คอยส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและต้องงาน กระตุ้น



ช่วยเหลือ และสนับสนุนให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ ชูฤทธิ์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารตัดสินใจ และนำแนวคิด ทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 คอยกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะแก่ข้าราชการครูในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและหาวิธีแก้ไขปัญหามีเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรค์นิตติ สมพงษ์ธรรม (2549, หน้า 42) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการครูตามความต้องการ และตาม ความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตามสมควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต2 คอยส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความสามารถในการทำงาน ส่งเสริมและจัดบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ มนชยา ธรรมลิขิตดี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยรายด้านในด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุน ส่งเสริมข้าราชการครูให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต2 มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ข้าราชการครูในการปฏิบัติงานในทีมงาน คอยหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทีมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายของข้าราชการครู จึงสามารถสร้างคณะทีมงานที่ดีในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา สุวรรณดี (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ข้าราชการครูสร้างความสัมพันธ์อันดี ต่อกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต2 มีการ สร้างกำลังใจ และเสริมแรงแก่ข้าราชการครู สร้างระบบทางความคิดเกิดความรัก ประทับใจ ศรัทธา รักดี และผูกพัน ต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรานุช มูลประเสริฐ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก



2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานในสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน จึงส่งผลให้ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย 2546, หน้า 44) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา ประถมศึกษา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง พบว่าจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย คอยกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะแก่ข้าราชการครูในการปฏิบัติงานให้ตระหนักถึงปัญหาและหาวิธีแก้ไขปัญหาย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีได้รับการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำจากผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไปและ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปีได้รับการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำจากผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันกับ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุรี บุรณโกศล.(2544, หน้า 103) ได้ศึกษาประพฤติกการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปีขึ้นไป กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เมื่อประสบปัญหา ที่มีอยู่ในสถานศึกษาแล้วมีการพัฒนาปรับปรุงตัวเองหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ตลอดเวลา ส่วนผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี ถือว่ามีประสบการณ์น้อยเมื่อประสบปัญหาในสถานศึกษา ทำให้ขาดประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในงานวิชาการในสถานศึกษาเพราะอยู่ในขณะที่กำลังพัฒนาตัวเองให้เข้ากับสภาพที่เป็นอยู่ในสถานศึกษา จึงทำให้มีปัญหามากกว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุน ส่งเสริมข้าราชการครูให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่มจึงทำให้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกันกับโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา เหล่าตระกูล (2557 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 4 อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยพิจารณาจากรายด้านที่ปรากฏ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนและตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา โดยมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน



2. ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและคอยให้ คำแนะนำ ส่งเสริม ชี้แนะแนวทางต่างๆในการแก้ปัญหาให้กับข้าราชการครูได้
3. ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและต่องาน ช่วยเหลือและสนับสนุนให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างเป็นระบบ
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ข้าราชการครูเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานและให้ข้อเสนอแนะแก่ข้าราชการครูในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและจัดบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และ มีโอกาสทางการศึกษา
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรึกษาหารือร่วมกับข้าราชการครูเพื่อให้เกิดความร่วมมือน่าสนใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และหลากหลายของข้าราชการครู ส่งเสริมให้ข้าราชการครูให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรปลูกฝังให้ข้าราชการครูเกิดความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบวินัยที่พึงประสงค์เพื่อสร้างความประทับใจ ความรัก ความศรัทธา ความภักดี และความผูกพันต่อหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา
2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีโครงการจัดอบรมพัฒนาสร้างครูแกนนำเพื่อให้ครูเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง สามารถเป็นผู้นำให้กับครูรุ่นต่อไปได้

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2" สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตนิสิต 2) นายชัย สันกวาน ผู้อำนวยการโรงเรียนพานพลกสวัสดิ์ 3) นายกิตติธร หล้าปิมปา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพาน (ปากวามิตรภาพที่ 68) ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามอย่างดี



เอกสารอ้างอิง

- จิราบุษ มุลประเสริฐ. (2554). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา.** งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐภา เหล่าตระกูล. (2557). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 4 อำเภอ ศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2558). **“ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” แบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21.** วารสารบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เทพรัตน์ ศรีคราม. (2562). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประมาณ แสงเพ็ชร. (2560). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มันชยา ธรรมลิขิต. (2559). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุรี บูรณโกศล. (2544). **พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย. (2546). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรศักดิ์ สมพงษ์ธรรม. (2549). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรีเขต 3.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2579.** กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2556.** กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สายใจ ชูฤทธิ์. (2561). **การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ลัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). **ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ นานาวิทยา.
- สุกัญญา สุวรรณดี. (2559). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Manz, C. and Sims, H. (2001). Super leading: Beyond the myth of heroic leadership. Organizational Dynamics.



การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน
ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2

A Study of the Role of Administrators in Promoting Learning Management by
the Learner – Centered Approach Based on the Opinions of the Teacher
Under Lamphun Primary Educational Service Area 2

พรนิภา ประสพสงค์^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Pornnipha Prasopsong^{1*} and Natthawut Sapphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัด กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวน 244 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนในการแบ่งชั้น แล้วนำมากำหนดสัดส่วน ตามจำนวนของประชากรในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.77 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One – Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างทางสถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' method) จากการศึกษาพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการประเมินผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยจำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเปรียบเทียบโดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินผล มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ... บทบาทของผู้บริหาร, การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

Abstract

¹ นิสิต วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education university of Phayao Phayao 56000

² School of Education university of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : 65204557@up.ac.th



A study of the role of administrators in promoting learning management by the learner-centered approach based on the opinions of the teacher under Lamphun Primary Educational Service Area 2 has the objective. To study and compare teachers' opinions on the role of school administrators in promoting by the learner-focused teaching and learning. Under the jurisdiction of Lamphun Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, and experience. The sample of 244 affiliated teachers using a questionnaire as a tool Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation, t-test. (t-test independent) and one-way analysis of variance (One - Way Analysis of Variance). When statistical differences were found, the mean differences were tested on a pairwise basis. Using the Scheffe' method. From the study it was found that 1) the role of administrators overall, it is at the highest level. The side with the highest average is Media management and learning resources. Next is the evaluation aspect. And the area with the lowest average is the area of teacher and personnel development. 2) Compare opinions by gender. It was found that overall, Not significantly different in all aspects. And compared by work experience, it was found that overall there was no difference. Statistically significant When considering each aspect, it was found that the evaluation aspect There is a difference. Statistically significant at the .05 level.

Keywords : The role of the school administrator, Learning management by the learner-centered

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพนั้น จะต้องประกอบด้วยหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอนครูและบุคลากรทางการศึกษาและระบบการบริหารจัดการซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญกล่าวคือ หลักสูตรนั้นจะต้องมีลักษณะกว้าง ยืดหยุ่น และมีความเป็นสากลทัดเทียมมาตรฐานสากล ที่มีเนื้อหาที่จำเป็นต่อการเรียนรู้โลกในยุคปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาหลักสูตรให้ยืดหยุ่นและหลากหลายกับสภาพความเป็นอยู่ที่เป็นจริงของชุมชนหรือสังคม กระบวนการเรียนการสอนนั้นจะต้องเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้นการค้นคว้าสร้างความรู้ร่วมกับผู้เรียน โดยที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนร่วมประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง กิจกรรมและสื่อการเรียนสอดคล้องและสัมพันธ์กันส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน บทเรียนต้องท้าทายทางปัญญาคำถามต่าง ๆ ต้องพัฒนาทักษะการคิดอารมณ์และความรู้สึกให้โอกาสในการแสดงออกอย่างอิสระ มีความคาดหวังความเป็นเลิศของนักเรียนร่วมกันทั้งพ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียน และครูใช้แหล่งเรียนที่เหมาะสมใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551) การพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ผ่านมาได้มีความพยายามปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับทั้งการยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมการเรียน รวมถึงการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระควบคู่กับมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมภาคีการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาและการเรียนรู้มากขึ้น มีความพยายามในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ส่งผลให้มีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีความคล่องตัวและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13)



ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้น บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารและครูที่มีผลต่อคุณภาพของการศึกษา โดยครูจะต้องมีความรอบรู้ มีความเป็นมืออาชีพ และเป็นผู้ออกแบบนวัตกรรมการสอนที่สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการออกแบบแผนการเรียนรู้ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้จัดเตรียมสื่อกิจกรรม นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาครูมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพราะว่าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป การปรับตัว และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนยังมีหลากหลาย เพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดกับความสามารถผู้เรียนทุกรูปแบบให้เกิดผลสำเร็จ โดยใช้การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความตั้งใจมากขึ้นเหมาะสมกับความสามารถกับผู้เรียนทุกระดับ และใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อการขอเลื่อนตำแหน่ง และส่งเสริมครูนักวิจัยสู่การเป็นครูมืออาชีพต่อไป ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมการในชั้นเรียนนับเป็นการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มุ่งหวังที่จะส่งเสริมให้การเรียนการสอนมีคุณภาพในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ซึ่งจะนำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2546) การบริหารสถานศึกษาสู่การจัดการชั้นเรียนจึงยังเป็นปัจจัยเกื้อหนุนปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ

ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 พ.ศ. 2566-2567 ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อมุ่งสู่คุณภาพของผู้เรียน โดยได้ประกาศพันธกิจในข้อที่ 6 มุ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพพร้อมถึงมีพันธกิจในการจัดการศึกษาโดยส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพ และความสามารถพิเศษ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตรสถานศึกษา พร้อมทั้งสร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และลดความเหลื่อมล้ำ มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาลพร้อมทั้งดำเนินการตามนโยบาย เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา Anywhere Anytime เรียนฟรีมีงานทำ “ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” จะเห็นได้ว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่พึงมีของผู้บริหารที่จะพัฒนาระบบการจัดการศึกษาภายใต้ข้อจำกัดของบริบทของสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นเห็นได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 นั้น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนให้ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้ในการบริหารการศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อไป

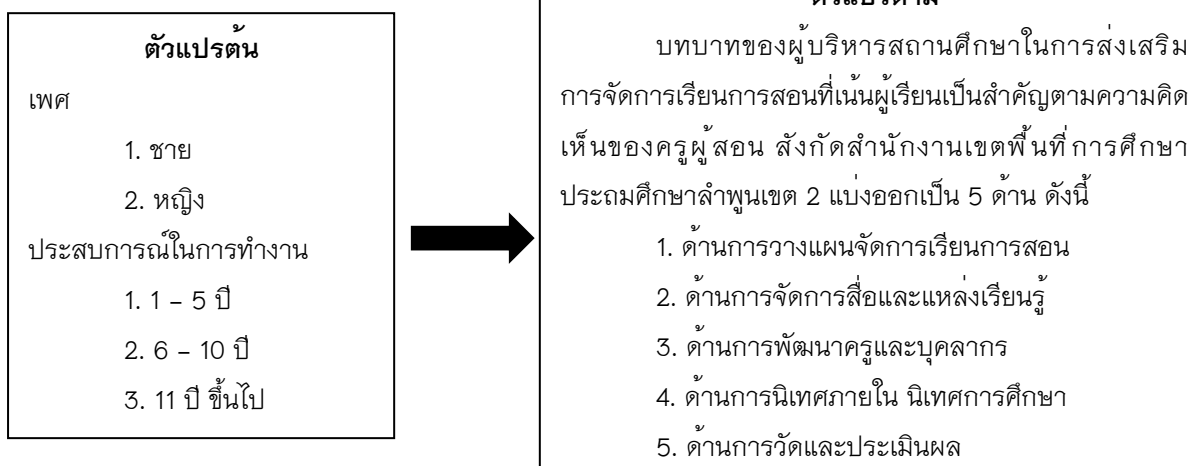
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2



2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



สมมุติฐานของงานวิจัย

ครูผู้สอนที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วยสถานศึกษาในอำเภอบ้านโฮ่ง อำเภอลี้ อำเภอเวียงหนองล่อง และอำเภอทุ่งหัวช้าง จำนวน 78 โรงเรียน โดยมีครูผู้สอนทั้งหมด 665 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 244 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนในการแบ่งชั้น แล้วนำมากำหนดสัดส่วน ตามจำนวนของประชากรในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ซึ่งแบบสอบถาม



สร้างขึ้นโดยผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามทฤษฎี แนวคิดและหลักการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน

การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการวางแผนจัดการเรียนการสอน 2. ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ 3. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร 4. ด้านการนิเทศภายใน นิเทศการศึกษา 5. ด้านการวัดและประเมินผล

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดลิเคิร์ต (Likert Scale) ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.77

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 เพื่อขอความร่วมมือพร้อมทั้งแบบสอบถาม จำนวน 244 ชุด กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ได้รับกลับคืนมา 244 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One – Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างทางสถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=244)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	49	20.10
หญิง	195	79.90
รวม	244	100



ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=244)	ร้อยละ (%)
ประสบการณ์การทำงาน		
1 - 5 ปี	88	36.10
6 - 10 ปี	74	30.30
11 ปีขึ้นไป	82	33.60
รวม	244	100

จากตาราง 1 พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศและประสบการณ์การทำงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็นเพศหญิงจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 79.90 และเป็นเพศชายจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 ประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมาประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไปจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 และมีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 74 คนคิดเป็นร้อยละ 30.30

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ภาพรวมรายด้าน

ด้านที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1 ด้านการวางแผนจัดการเรียน	4.54	0.60	มากที่สุด	3
2 ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้	4.60	0.56	มากที่สุด	1
3 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	4.47	0.65	มาก	5
4 ด้านการนิเทศภายใน นิเทศการศึกษา	4.53	0.59	มากที่สุด	4
5 ด้านการประเมินผล	4.57	0.57	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย	4.54	0.50	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.57) ด้านการวางแผนจัดการเรียน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.60) และด้านการนิเทศภายใน นิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.65)



ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามเพศ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig (2-tailed)
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการวางแผนจัดการเรียน	4.50	0.58	4.55	0.48	0.66	0.511
2. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	4.39	0.67	4.49	0.49	0.97	0.337
3. ด้านการประเมินผล	4.44	0.51	4.60	0.47	2.00	0.470
4. ด้านการนิเทศภายใน นิเทศการศึกษา	4.51	0.51	4.53	0.50	0.26	0.797
5. ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้	4.57	0.54	4.61	0.46	0.40	0.690
โดยรวม	4.48	0.56	4.56	0.48	0.86	0.562

จากตาราง 3 พบว่าผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผล มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการวางแผนจัดการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.37	2	0.68	2.72	0.068
	ภายในกลุ่ม	60.68	241	0.25		
	รวม	62.04	243			
2. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.77	2	0.39	1.39	0.252
	ภายในกลุ่ม	66.92	241	0.28		
	รวม	67.69	243			
3. ด้านการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	3.11	2	1.56	7.02	0.001*
	ภายในกลุ่ม	53.42	241	0.22		
	รวม	56.54	243			



ตาราง 4 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
	รวม	56.54	243			
4. ด้านการนิเทศ ภายใน นิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.90	2	0.45	1.83	0.163
	ภายในกลุ่ม	59.38	241	0.25		
	รวม	60.28	243			
5. ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.61	2	0.31	1.35	0.262
	ภายในกลุ่ม	54.81	241	0.23		
	รวม	55.42	243			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.35	2	0.68	2.87	0.149
	ภายในกลุ่ม	59.04	241	0.25		
	รวม	60.39	243			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผล มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Schaffer's) ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการประเมินผล

ประสบการณ์การสอน	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
1-5 ปี		0.20289*	0.07101
6-10 ปี			0.27390*
11 ปีขึ้นไป			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 5 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านที่ 3 ด้านการประเมินผล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การสอน 1-5 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลใน ประเด็นที่สำคัญของการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล ด้านการวางแผนจัดการเรียน และด้านการนิเทศภายใน นิเทศการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดคือด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูศึกษาดูงานในสถานศึกษา ที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูช่วยเหลือและ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยกำหนดนโยบายให้ครูดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรวมทั้งผลงาน ของผู้เรียน อีกทั้งให้กำลังใจแก่ครูที่ตั้งใจจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมกับสำรวจความ ต้องการในการใช้สื่อต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษฎณรงค์ สุภาพ (2561) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสุริพร แก้วโพธิ์(2561) ได้ศึกษารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย อภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนจัดการเรียน ผลการศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ด้านการวางแผนจัดการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้สืบค้นเทคนิควิธีการใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ รวมมือกับครูในการออกแบบหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและตอบสนองต่อความถนัดและ ความต้องการของผู้เรียน พร้อมทั้งกำหนดแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับภัทรนิษา สุตตาชาติ (2560) ได้ศึกษารูปแบบของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านการส่งเสริม การวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้อง กับยุทธพงศ์ รักษา(2562) ได้ศึกษาการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ สังกัดสำนักงานเขตมัธยมศึกษาเขต 13 พบว่าด้านการวางแผนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.2 ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณ ดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ให้ ความร่วมมือกับครูในการจัดทำสื่ออุปกรณ์ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน อีกทั้งยังกระตุ้นให้ครูใช้สื่อ



เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามทศนา แชมมณี (2545) กล่าวว่าในการจัดการเรียนการสอนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุนในด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์และ แหล่งการเรียนรู้เพียงพอจัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ส่งเสริม สนับสนุนครูให้ได้พัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกรูปแบบไม่สอดคล้องกับปีภรณ์ พูลชัย(2565) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติตอบสนองต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งให้การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้อย่างจริงจังจนสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูที่มีผลงานดีเด่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอังจิมา คงโอ (2560) ได้ทำการศึกษารoles of the school administrator in promoting learning management of teachers in the school district of Lamphun province, Thailand พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อย่างดี ด้านการพัฒนาครู อยู่ในระดับมากโดยมีการกำหนดนโยบายให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเอง และสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในสาขาที่ครูต้องการเพิ่มพูนความรู้ ให้ครูส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามที่ ประยงค์ เนาบุตร(2555) กล่าวว่าหนึ่งในภารกิจหลักและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา หากพิจารณาตามบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้ทำหน้าที่ในการวางแผนการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ทิศทางหรือวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ฌัญญกร คำแก้ว(2564) ที่ได้ศึกษารoles of the school administrator in promoting learning management of teachers in the school district of Lamphun province, Thailand พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดภารกิจ ทิศทาง การพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นระบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีความรู้ทางวิชาการแสวงหาแนวทางใหม่ๆพัฒนาเพื่อตนเองศึกษาหาความรู้ตลอดเวลาที่มีการประเมินตนเองตลอดเวลาเพื่อให้เป็นผู้นำด้านวิชาการมีการติดตามข้อมูลข่าวสาร และยอมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ

1.4 ด้านการนิเทศภายใน นิเทศการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ด้านการนิเทศภายใน นิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้การดูแล แก้ไข แนะนำให้ครูเข้าใจจุดมุ่งหมาย โครงสร้างของหลักสูตร อำนวยความสะดวกแก่ครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างเต็มที่ อีกทั้งมีการติดตามโดยการนิเทศภายในโรงเรียนและนำผลการนิเทศมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับอาทิตย์ยา จันมะโน(2564) ที่ได้ศึกษารoles of the school administrator in promoting learning management of teachers in the school district of Lamphun province, Thailand พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศภายใน กำกับ ติดตามผลการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รวมถึงผลการวิจัยของพระทองใส ฐิตธมโม (ศรีบุญเรือง) (2557)



ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดจากผลการศึกษาพบว่าด้านการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม การเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการวัดและประเมินผล ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ รวมถึงกำกับติดตามในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การประเมินตามสภาพจริงและเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ที่ได้ระบุบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย พร้อมนำผลการวัดและประเมินผลมาพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบซึ่งไม่สอดคล้องกับสุริพร แก้วโพธิ์(2561) ที่ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครนายก พบว่า ด้านบทบาทในการประเมินผลการเรียนการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนจัดการเรียน ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ด้านการประเมินผล ด้านการนิเทศภายใน นิเทศการศึกษา และด้านการจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญในการกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อกำหนดนโยบาย พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับกอร์ดัน (1983) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารจะต้องเป็นผู้จัดหา จัดทำเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ ตำแหน่งงานต่างๆ ประสานงานทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และมีมนุษย์เข้าด้วยกัน เพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับปิยาภรณ์ พูลชัย(2565)ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแม้ว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ล้วนมีเป้าหมายในการบรรลุผลของการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน อีกทั้งผู้บริหารมีการส่งเสริมครูศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการกระตุ้นให้ครูช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันจึงทำให้ภาพรวมของการเปรียบเทียบโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2546) กล่าวถึงหลักการและแนวคิดในการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางว่า เป็นการเรียนรู้ตามแนวพุทธธรรม เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางกระบวนการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการพัฒนา “คน” ทั้งในลักษณะที่เป็นปัจเจกชนและ



พัฒนาคุณภาพคนให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุดควรคำนึงถึงประเด็นสมองของมนุษย์มีศักยภาพสูงสุดในการพัฒนาการเรียนรู้สูงสุด ความหลากหลายของสติปัญญา การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ตรงและสอดคล้องกับสิรินภา จงท่ามา(2559) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายุทธศาสตร์เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันอาจมีประเภทของข้อสอบที่ใช้วัดผล ระยะเวลาที่ใช้ในการสอบ ตลอดจนเทคนิคในการวัดและประเมินผลที่ไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับสุรพงศ์ อึ้งโพธิ์ (2562) ได้เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับของณัฐกร คำแก้ว (2564) ได้ศึกษาบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่าด้านการวัดผล กำกับ ติดตามและประเมินผล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 เพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้ครูได้ไปศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแล เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข อันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ภาควิชาและประเมินผลการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา , นายสนุก แสงชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีศรีวิชัย, นางวรรมน หนองแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าตาล ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษาเนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี



ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่านและมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง ให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน ระหว่างการศึกษามาโดยตลอด เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว ที่สนับสนุนให้กำลังใจ ทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐกร คำแก้ว. (2564). บทบาทในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1. **วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**, ปีที่ 11 ฉบับที่ 3, หน้า 215-227.
- ทิตนา แคมมณี. (2558). ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ประยงค์ เนาวบุตร. (2555). การจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปิยาภรณ์ พูลชัย. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- พระทองใส สฐิตธมโม (ศรีบุญเรือง). (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**, ปีที่ 2 ฉบับที่ 4, หน้า 22-30.
- ภัทรนิชา สุตตาชาติ. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ยุทธพงศ์ รักษา. (2562). การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 13. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2. (2565, 7 กรกฎาคม). ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA. สืบค้นจาก http://110.164.157.216/bigdata_lpn2/
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.



สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**

ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สิริรภา จงท่ามา. (2559). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ** โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, มหาสารคาม.

สุรพงศ์ อึ้งโพธิ์. (2562). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.

สุรพร แก้วโพธิ์. (2561). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

อังจิมา คงโอ. (2560). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

อาทิตยา จันมะโน. (2564). **การศึกษบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

Gorton, R. A., (1983). **School Administration and Supervision Leadership Challenges and Opportunities** (2nd ed.). Dubuge: Wm. C. Brown.



การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2

A Study of Creative Leadership of School Administrators in Lamphun Primary Educational Service Area 2

พัชรพล นองกรวิวงศ์^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Pacharapol Nongpiwong^{1*} and Natthawut Sabphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวน 244 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนในการแบ่งชั้น แล้วนำมากำหนดสัดส่วน ตามจำนวนของประชากรในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.834 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบโดยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป จากการศึกษาพบว่า 1.ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2.เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยจำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเปรียบเทียบโดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวและด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา , ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education University of Phayao Phayao 56000

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : 65204580@up.ac.th



Abstract

This research The objective is to study and compare the creative leadership of school administrators in Lamphun Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by gender. And work experience The sample group consisted of educational personnel under the Office of Lamphun Primary Educational Service Area 2. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan formula (Krejcie&Morgan, 1970). The number was 244 people using the random sampling method. Stratify Using schools to divide classes Then use it to determine the proportion. According to the number of population in each school and conducted a simple random people using a questionnaire as a tool. The reliability of the whole test was 0.834. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. And compared by ready-made data analysis programs. From the study it was found that 1. The level of creative leadership of school administrators in Lamphun Primary Educational Service Area Office 2 is overall at a high level. The side with the highest average is Vision Next is creativity. Teamwork And the aspect with the lowest average was being flexible and adaptable. 2. Compare opinions by gender. It was found that overall Not significantly different. When considering each aspect, it was found that the aspect was flexible and adaptable. And teamwork were significantly different at the .05 level and compared by work experience, it was found that overall they were not significantly different. When considering each aspect It was found that creativity The aspect of being flexible and adaptable and the aspect of having vision. There is a statistical significant difference at the .05 level.

Keywords : The study of creative leadership of school administrators , School administrators

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและปฏิรูประบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษาและตอบโจทย์การพัฒนาของโลกอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคตสามารถแก้ปัญหาปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมีวินัยมีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย โดยมีขอบเขตครอบคลุมทั้งการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยไปจนถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะที่พร้อมกับการบริหารสถานศึกษาและตอบสนองต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาและการทดลองนำร่องกิจกรรมปฏิรูปที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อบริบทพื้นที่อย่างยั่งยืนการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษา (แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา 2560)

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้แก่ “สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน” โดยมีพันธกิจที่สำคัญสอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ลักษณะพิเศษ คือจัดการศึกษาเพื่อ



เสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ พัฒนาศถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน และสร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม การจัดการศึกษาสำหรับเด็ก ด้อยโอกาสในพื้นที่ลักษณะพิเศษ พื้นที่ภูเขาสูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะเป็นการสร้างโอกาสความเสมอภาค และ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนในพื้นที่ให้ได้รับการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับ บริบท พร้อมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการจัดการบริหารสถานศึกษาต่าง ๆ ที่มีข้อจำกัด มี การวางแผนร่วมบริบทของพื้นที่ พัฒนาคู่มือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีการพัฒนาศถานศึกษาที่ดีขึ้น (สำนักนโยบาย และแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยกำหนดวิสัยทัศน์"สร้าง คุณภาพการศึกษา พัฒนานวัตกรรม นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่คุณภาพชีวิตในศตวรรษที่ 21" ให้มีจัด การศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 ได้ประเมิน สภาพปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 พบว่าปัญหาจากประชาชนบางกลุ่มมีความ เชื่อตามวิถีชีวิตดั้งเดิม โดยไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษา การสนับสนุนทางทรัพยากรที่ไม่เพียงพอต่อการจัดการ เรียนการสอน สภาพครอบครัวที่มีความยากจน สภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดงบประมาณในการบริหารและการขาด บุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The formative leader) มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กรมีความสามารถในการ ปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มากขึ้น การมีวิสัยทัศน์เพื่อสร้างการนำ การประสาน และการจูงใจเพื่อให้ผู้ตามยอมทำตามด้วยความสมัครใจ สนับสนุนให้มีความกล้าในการแสดงออก การกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ของครูอาจารย์เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ มีการ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ให้การ ส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มุ่งพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพ ใน ศตวรรษที่ 21 สพป.ลำพูน เขต 2 มีกำหนดกรอบการพัฒนา 4 จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ใช้หลักวิเคราะห์ แบบ 7s McKinsey คือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายในที่นำปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากปัญหาที่เกิดการปรับเปลี่ยน นโยบายด้านการศึกษายู่ตลอด ทำให้การบริหารจัดการเกิดปัญหา การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและนโยบายการบริหาร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นจุดอ่อนที่จะต้องพัฒนา ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนา สถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และบริบทของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลมากที่สุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566)

จากปัญหาและความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มี กระบวนการ หลักการวิธีการ ความสามารถ มีคุณสมบัติของความเป็นผู้นำ ใช้ศิลปะในการสื่อสาร การตัดสินใจ จาก การมีอำนาจ อิทธิพลในการชักนำโน้มน้าว จูงใจ และสั่งการต่อผู้ปฏิบัติตาม ให้เป็นที่ยอมรับ มีความเชื่อถือ และเป็น ที่เคารพศรัทธาที่จะส่งผลกับคนกลุ่มหนึ่งที่จะปฏิบัติตาม โดยต้องใช้หลักความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นธรรม ใน การปฏิบัติงาน การดำเนินงาน ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถพัฒนาการศึกษาได้ อย่างมีคุณภาพ ที่พัฒนาผู้เรียนให้มี "ความรู้คู่ คุณธรรม" ซึ่งผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนา ส่งเสริม

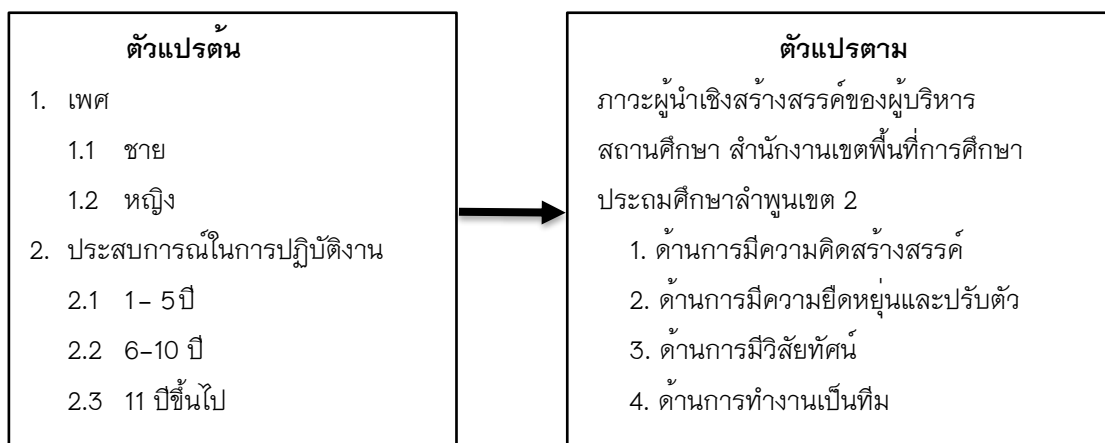


และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทาง การในการนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



สมมุติฐานงานวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำนวน 78 โรงเรียน บุคลากรมีจำนวน 665 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 BIG DATA)



กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาจำนวน 244 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำนวน 78 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 BIG DATA) ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีการศึกษา 2566 โดยทำการกำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างอิงใน ประยูร อาษานาม, 2544) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยจำแนกตามขนาด ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและคณะครูจำนวน 244 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย แล้วนำมากำหนด สัดส่วนตามขนาด ของประชากรในแต่ละโรงเรียนและทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ซึ่งแบบ สอบถามสร้างขึ้นโดยผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามทฤษฎี แนวคิดและหลักการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 4. ด้านการทำงานเป็นทีม

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดลิเคิร์ต (Likert Scale) ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.83

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยัง บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 เพื่อขอความร่วมมือพร้อมทั้งแบบสอบถาม จำนวน 244 ชุด กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ได้รับกลับคืนมา 244 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One – Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างทางสถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method)



ผลการศึกษา

ตาราง 1 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 244)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	83	34.00
หญิง	161	66.00
รวม	244	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1 - 5 ปี	61	25.00
6 - 10 ปี	100	41.00
11 ปีขึ้นไป	83	34.00
รวม	244	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 ประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมาประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 และมีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ในภาพรวมรายด้าน

ด้านที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.47	0.61	มาก	2
2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.41	0.66	มาก	4
3 ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.49	0.60	มาก	1
4 ด้านการทำงานเป็นทีม	4.46	0.61	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.46	0.62	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.60) ลำดับที่สองด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.66)



ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามเพศ

ข้อ	รายการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig (2-tailed)
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	ด้านกรมีความคิดสร้างสรรค์	4.39	0.52	4.51	0.47	1.832	0.068
2.	ด้านกรมีความยืดหยุ่น และปรับตัว	4.30	0.47	4.47	0.49	2.536*	0.012
3.	ด้านกรมีวิสัยทัศน์	4.46	0.49	4.51	0.51	0.842	0.401
4.	ด้านกรทำงานเป็นทีม	4.36	0.54	4.52	0.46	0.350*	0.022
ภาพรวม		4.38	0.51	4.50	0.48	1.390	0.126

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านกรมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านกรทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อ	รายการ	ss	df	MS	F	sig	
1.	ด้านกรมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.82	2	0.91	3.92	0.021*
		ภายในกลุ่ม	56.89	241	0.23		
		รวม	57.91	243			
2.	ด้านกรมีความ ยืดหยุ่นและปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.03	2	1.01	4.37	0.012*
		ภายในกลุ่ม	55.91	241	0.23		
		รวม	57.94	243			
3.	ด้านกรมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.68	2	0.84	3.44	0.034*
		ภายในกลุ่ม	58.74	241	0.24		
		รวม	60.42	243			
4.	ด้านกรทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.21	0.83	0.437
		ภายในกลุ่ม	61.96	124	0.25		
		รวม	61.62	243			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	1.49	2	0.74	3.14	0.126
		ภายในกลุ่ม	58.38	241	0.24		
		รวม	59.47	243			



จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวและด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ประสบการณ์การสอน	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		0.03827	0.20346*
6-10 ปี			0.16520*
11 ปีขึ้นไป			

จากตาราง 5 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การสอน 6-10 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ประสบการณ์การสอน	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
1-5 ปี		0.17148	0.23574*
6-10 ปี			0.06427
11 ปีขึ้นไป			

จากตาราง 6 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ในด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 7 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ด้านการมีวิสัยทัศน์

ประสบการณ์การสอน	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
1-5 ปี		0.10958	0.21738*
6-10 ปี			0.10780
11 ปีขึ้นไป			

จากตาราง 7 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ในด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญของการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสร้างองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มีการวางตัวที่เหมาะสมสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นผู้มีความยืดหยุ่นและปรับตัว สามารถเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่าง และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีวิสัยทัศน์ในการวางแผนเพื่อกำหนดการดำเนินงานของสถานศึกษา และผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีม ใช้การสร้างขวัญกำลังใจ ให้คำชื่นชมกับสมาชิกในองค์กรที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และยึดมั่นในทิศทางมีจุดหมายและการทำงานอย่างมีระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือตอนบนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรี จิตติภูมิ เทพคำ (2564) วิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมที่สามารถโน้มน้าว เป็นที่เชื่อมั่นของบุคลากรในองค์กรได้และสร้างองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดิสุตาแก้วหาญ และทะนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2564) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) วิจัยเรื่องการศึกษาตามความคิดเห็นของครูเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร



แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานที่หลากหลาย และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาส ชื่นห้วน (2562) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญญา ศรีภูธร (2562) วิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการเป็นทำงาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร พึ่งมีเป้าหมายในการทำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสามารถบริหารจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ สุนกุล (2562) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกัน เข้าใจกัน เรียนรู้ความแตกต่างของกันและกัน สามารถรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ โดยยึดกฎระเบียบองค์กรเป็นที่ตั้ง มีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้อยู่บนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง จึงส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมี มุมมอง ทิศตติต่อความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร



สถานศึกษา ซึ่งให้เห็นถึงผู้บริหารควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบตีซาม เจะหะ (2564) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลธาวิน วัชรธรรมา (2565) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ ภาพรวมและรายด้าน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความ แตกต่างกันในด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการทำงานเป็นทีมทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

2.1.1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความอดทนต่อสภาวะปัญหาต่าง ๆ และมีการตัดสินใจที่ดีที่ถูกต้อง ให้อิสระ ผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน โดยเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม และลดความขัดแย้ง หาทางออกร่วมกันในองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Delia Bosio. (2013) ได้ทำการศึกษาลักษณะผู้นำและ ความสร้างสรรค์พบว่า ลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ใช้มุมมองที่ แตกต่างของสถานการณ์และมีความปรารถนาในการยอมรับความเสี่ยงด้วยนวัตกรรมและความคิดใหม่ๆ ซึ่งสิ่ง เหล่านี้มีความจำเป็นมากในการอยู่รอดขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีจิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ศึกษาตามความคิดเห็นของคุณ เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศพบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรมอบหมายการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีการส่งเสริม ให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Marquardt and Reynolds (1994) ทฤษฎีนี้อธิบายให้ทราบถึงการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ การทำงานหรือเรียนรู้ในลักษณะเป็นทีม จะช่วย ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดพลังร่วมในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสมาชิกในองค์กรตระหนัก ถึงความร่วมมือกับการแบ่งปันความรู้ การทำงานและแก้ปัญหาร่วมกันสามารถนำประสบการณ์และความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฎฐกิตติ บุญเก้ง (2565) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า โดยรวมไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมี ความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวและด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสามารถให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการสร้างทัศนคติในการทำงาน สามารถจัดการองค์กรที่พัฒนาเพื่อการสร้างสรรคให้เกิดนวัตกรรมใหม่ มีเป้าหมายสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิมาพร มงคลแดง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบ พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้าน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐภูมิ ตี บุญเก่ง (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบ พบว่าจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้าน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

2.2.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การสอน 6-10 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสามารถให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีกระบวนการและผลผลิตด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยภูวนาท คงแก้ว และ ตี กฤทธิ ศิลาฉาย (2564) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่าง แก้ปัญหาความขัดแย้งทางออกร่วมกันในองค์กรได้ พร้อมทั้งให้อิสระผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน โดยเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวกช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริม ซึ่งสอดคล้องกับ Robinson (2011) ได้อธิบาย แนวคิดของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้าง และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 2) คำนี้ถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนรู้สึกว่าคุณเอง



มีคุณค่า 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ 4) การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา มณีกาญจน์ (2565) วิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการเป็นทำงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ มีการมองภาพไปสู่นาคตนำไปสู่ความเป็นเลิศ คาดการณ์ล่วงหน้าเตรียมรับมือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต และสร้างทัศนคติในการทำงาน สามารถจัดการองค์กรที่พัฒนาเพื่อการสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลธาวิณ วัชรพรธำรง (2565) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีความคิดที่แปลกใหม่กล้าที่จะทำในสิ่งที่แตกต่าง ที่จะนำมาใช้ต่อยอดในการสร้างสรรค์ผลงาน เกิดแนวคิด นวัตกรรมที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในองค์กร
- 2.ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

ควรศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 รูปแบบการพัฒนาที่จะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ สัมปโน อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแล เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข อันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ภาควัดผลและประเมินผล การศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา , นายสนุก แสงชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีศรีวิชัย, นาง วรชมน หน่อแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าตาล ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบความถูกต้อง ทั้ง ทางด้านภาษาเนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บข้อมูลและตอบ แบบสอบถาม ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่านและมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้ง ปวง ให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน ระหว่างการศึกษามาโดยตลอดเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว ที่สนับสนุนให้กำลังใจ ทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนสามารถ ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต** มหาวิทยาลัยราช ภัฏสงขลา วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา
- นัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5** วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัราชภัฏรำไพพรรณี
- ปิยะดา มณีกาญจน์ (2565) **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี** วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (2560) คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. **แผนการปฏิรูปด้าน การศึกษา**. แหล่งที่มา : <http://nscr.nesdc.go.th>
- แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566 -2570) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ.2566-2570**. แหล่งที่มา : <https://www.obec.go.th/internalwebsite>
- พลธาวิณ วัชรธำรง (2565) **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3** วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



- เพ็ญภา ศรีภูธร (2562) การศึกษาภาวะผู้นำซึ่งสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ภูวนาท คงแก้ว และ คีฤทธิ คีลาฉาย (2564) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561–2580) สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2567–2580. ๙๖๒ ถนนกรุงเกษม แขวงวัดโสมนัส เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ 10100 Email: nscr@nesdb.go.th
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ว่าที่ร้อยตรีจิตติภูมิ เทพคำ (2564) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 2 วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีปีการศึกษา 2562
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2. (2566). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566.**
 ลำปาง : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อิบตีซาม เจะหะ (2564) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- Delia Bosiok. (2013). **Leadership styles and creativity.** Online Journal of Applied Knowledge Management. Volume 1, Issue2, 2013.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization.** New York : IRWIN.
- Robinson (2011). **Out of Our Minds (Updated ed.).** Westford, MA: **Capstone Publishing.** Academic Papers.



บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูใน
สถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTING THE USE OF EDUCATIONAL
TECHNOLOGY OF TEACHERS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE DOKKHAMTAI
GROUP 1

ไพรีณ สุระเสียง^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Pairin Surasiang^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 จำนวน 92 คน จาก 10 โรงเรียนในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 ใช้การสุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ TARO YAMANE เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 57 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .807 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ความถี่ (FREQUENCY) และร้อยละ (PERCENTAGE) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE-WAY ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ.....บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, เทคโนโลยีทางการศึกษา

¹ นิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education university of Phayao Phayao 56000

² School of Education university of Phayao Phayao 56000

* Corresponding author : pairin0009@gmail.com



Abstract

The objective of this research was to 1) study the role of school administrators in promoting teachers' use of educational technology in educational settings. 2) To compare the role of school administrators in promoting teachers' use of educational technology in educational institutions. Southern Kham Group 1 according to teacher feedback Classified by education level and work experience The subjects used in the study were 92 teachers in Dok Kham Tai Group 1 schools from 10 schools in Dok Kham Tai Group 1 using sampling according to Krejcie and Morgan's ready-made tables. The research instrument was a questionnaire. The 57-item 5-level estimation scale had a consistency index (IOC) between 0.67–1.00 and a confidence of the entire questionnaire of .807. The statistics used for data analysis were frequency and percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (SD), t-test, and variance analysis. One-Way ANOVA.

The results showed that: 1. The role of school administrators in promoting the use of technology. The education of teachers in Dok Kham Tai Group 1 as a whole and individually is at a high level. 2. Teachers with different levels of education and work experience There was no statistically significant difference in the overall and individual roles of school administrators in promoting the use of educational technology in Dok Kham Tai Group 1 institutions. Overall and individual aspects were not statistically significant at the .05 level

Keyword: Role of school administrators, Educational technology.

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทำให้โลกปัจจุบันก้าวสู่ยุคเทคโนโลยีอันส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าในวิทยาการทุก ๆ ด้านเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในความเป็นอยู่ของคนเราอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังจะเห็นได้จากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การแพทย์ การพาณิชย์ธุรกิจ บ้านเทิง การศึกษา การสื่อสาร โดยเฉพาะในวงการการศึกษา ซึ่งทางภาครัฐพยายามจะนำเทคโนโลยีเข้ามาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและทันสมัย เนื่องจากการศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้เพื่อช่วยส่งเสริมและปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นการเตรียมพัฒนาบุคลากรภายในประเทศให้พร้อมทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ เพื่อที่จะสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแผนการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ที่มุ่งสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคนมีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชนและสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารได้ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย รวมถึงส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต วิธีการเรียนการสอน ซึ่งทำให้เกิดแนวทางใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากการศึกษารูปแบบเดิมคือ บทบาทของเทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีต่อวิธีการเรียนการสอน ส่งผลให้ลักษณะการเรียนรู้จะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อีกทั้งยังมีบทบาทต่อครูผู้สอนโดยจะทำให้ครูผู้สอนเปรียบเสมือนที่ปรึกษา กล่าวคือ หน้าที่และบทบาทของครูผู้สอนจะเปลี่ยน



จากการบรรยายหน้าชั้นเรียนเพียงอย่างเดียวมาเป็นการกล่าวนำเข้าสู่บทเรียนและทำหน้าที่เป็นเพียงผู้แนะนำให้คำปรึกษา และแก้ปัญหาให้แก่ผู้เรียนเท่านั้น เนื่องจาก การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามศักยภาพ (สุชาติ ทิพวงศ์, 2551 หน้า2)

จากรายงาน หน้า 2 ผลการนิเทศ ติดตาม การดำเนินงานของโรงเรียนภายใต้โครงการคอนเน็กซ์อีดีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2564 พบว่า ปัญหา อุปสรรคในการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา คือ มีอุปกรณ์ ICT บางส่วนไม่พร้อมใช้งานและไม่เพียงพอสำหรับนักเรียน เจ้าหน้าที่ ICT ประจำอยู่โรงเรียนที่ห่างไกลกัน เมื่ออุปกรณ์มีปัญหาบางครั้งต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายอย่างบุคคลากรของโรงเรียน ยังแก้ไขได้ไม่ดีเท่า ICT เมื่อเกิดการติดขัดของเครื่องคอมพิวเตอร์ คณะครูต้องซ่อมเอง อาจทำให้เกิดความเสียหายได้ อุปกรณ์ชำรุดเสียหาย ไม่ถึงงบประมาณในการซ่อมแซม ในด้านระบบอินเทอร์เน็ต ปัญหาคือดำเนินการเบิกจ่ายค่าอินเทอร์เน็ตล่าช้า เพราะโรงเรียนอยู่ห่างไกลจากจุดบริการ ทำให้เสียเวลาในการเดินทางไปชำระค่าบริการ เพราะต้องใช้ใบเสร็จรับเงินในการเบิกจ่าย ไม่สามารถจ่ายทางออนไลน์ได้ สัญญาณเชื่อมต่อไม่เสถียร (รายงานผลการนิเทศ ติดตาม การดำเนินงานของโรงเรียนภายใต้โครงการคอนเน็กซ์อีดีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ประจำปีงบประมาณ, 2564 หน้า2) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เรื่องการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (วัชรภรณ์ คงเกิด, 2561)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษาด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน พบว่า สถานศึกษามีการจัดระบบการสืบค้นข้อมูลทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพในห้องคอมพิวเตอร์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ภายในสถานศึกษา มีระบบสืบค้นข้อมูลทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพภายในห้องคอมพิวเตอร์ ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจเกิดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนการสอน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงขึ้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา อย่างไรก็ตามสถานศึกษายังมีความต้องการยังมีความต้องการให้การส่งเสริมสนับสนุนด้านวัสดุครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์สื่อการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตซึ่งขณะนี้ใช้ครบทุกแห่งแต่ยังขาดความเสถียรหรือมั่นคงในการใช้งาน หากระบบมีความเสถียรมั่นคงจะสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนครูสามารถผลิตสื่อการเรียนการสอนโดยนำความรู้ที่ได้มาจากระบบเครือข่ายซึ่งสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง (อมรรัตน์ จินดา, 2559)

ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารนำไปใช้และพัฒนาตนเองให้เห็นคุณค่าของการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1 และใช้เป็นแนวทางให้กับสถานศึกษาโดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาการในการส่งเสริมการนำเอาเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

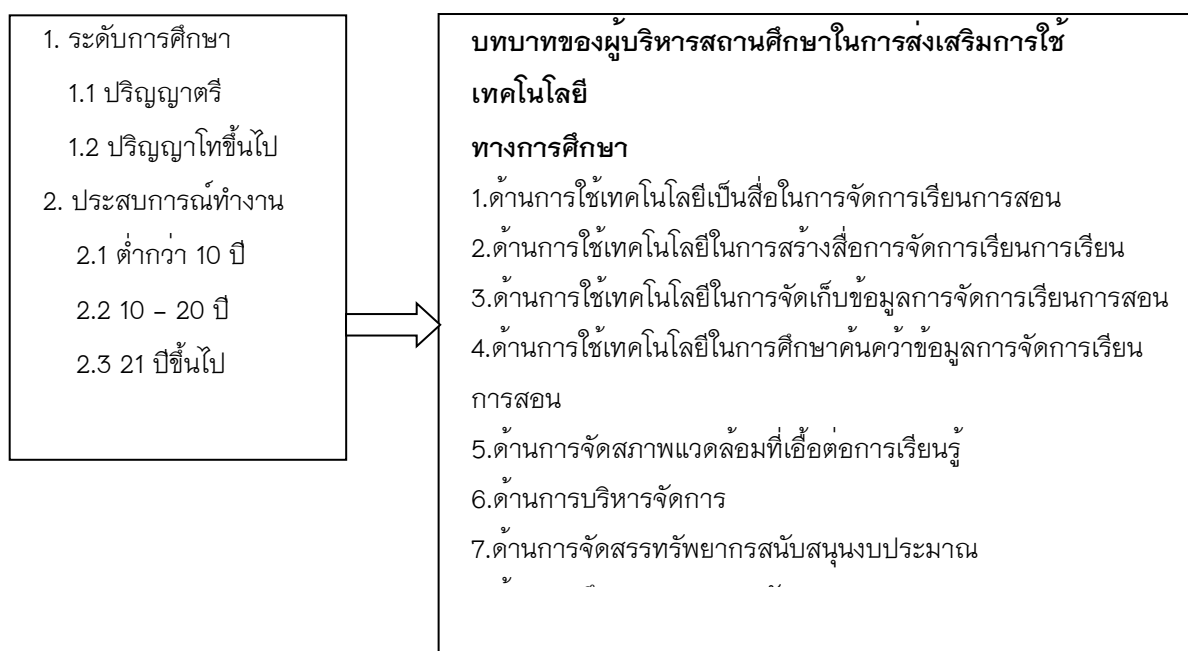
1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดการวิจัยได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นองค์ประกอบเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือที่สามารถจัดเป็นกลุ่มเดียวกันได้ โดยวิเคราะห์เนื้อหาของแต่ละองค์ประกอบยึดตามความถี่ของแหล่งข้อมูลที่มีความถี่ ตั้งแต่ 5 ความถี่ ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงได้เรียงลำดับและกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ให้ครอบคลุมกับคำอธิบายขององค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน 10 ด้าน คือ โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 10 โรงเรียน รวมเป็นประชากรทั้งสิ้น 120 คน (ข้อมูลรายชื่อโรงเรียนสังกัด สพฐ. ปี 2566 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 10 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ TARO YAMANE ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1 ลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1 มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1 แบ่งออกเป็น 10 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้สอนในสถานศึกษาใน กลุ่มดอกคำใต้ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่สังกัด โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1 แบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ 1.ด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน 2.ด้านการใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อการจัดการเรียนการสอน 3.ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลการจัดการเรียนการสอน 4.ด้านการใช้เทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการจัดการเรียนการสอน 5.ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 6.ด้านการบริหารจัดการ 7.ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนประมาณ 8.ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาครู 9.ด้านการกำกับติดตามการประเมินการใช้เทคโนโลยี 10.ด้านคุณภาพการใช้เทคโนโลยี โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 หน้า 106) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูอยู่ในระดับปานกลาง



คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.20 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษาใช้สถิติ t-test และประสพการณ์ทำงานใช้สถิติ f-test แบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ 1.ด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน 2.ด้านการใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อการจัดการเรียนการสอน 3.ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลการจัดการเรียนการสอน 4.ด้านการใช้เทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการจัดการเรียนการสอน 5.ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 6.ด้านการบริหารจัดการ 7.ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนงบประมาณ 8.ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาครู 9.ด้านการกำกับติดตามการประเมินการใช้เทคโนโลยี เมื่อ f-test พบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้สูตรของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูจำแนกตามระดับการศึกษาและประสพการณ์ในการทำงาน

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
	(คน)	ละ
1. ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	69	75.00
2. ปริญญาโทขึ้นไป	23	25.00
รวม	92	100.00
2. ประสพการณ์ในการทำงาน		
1. ต่ำกว่า 10 ปี	27	29.34
2. 10 ปี – 20 ปี	22	23.91
3. 21 ปี ขึ้นไป	43	46.73
รวม	92	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ด้านประสพการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่ 21 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 46.73 รองลงมาประสพการณ์ทำงาน 10 ปี – 20 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 23.91 และน้อยที่สุดประสพการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.34



ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
ของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม
การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูใน สถานศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1	(n = 92)		แปลผล
		(\bar{X})	(S.D.)	
1	ด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อในการจัดการเรียนการ สอน	4.50	0.56	มาก
2	ด้านการใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อการจัดการเรียน การสอน	4.48	0.54	มาก
3	ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลการจัดการ เรียนการสอน	4.53	0.56	มากที่สุด
4	ด้านการใช้เทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการ จัดการเรียนการสอน	4.41	0.55	มาก
5	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.52	0.53	มากที่สุด
6	ด้านการบริหารจัดการ	4.56	0.54	มากที่สุด
7	ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนงบประมาณ	4.35	0.71	มาก
8	ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาครู	4.52	0.52	มากที่สุด
9	ด้านการกำกับติดตามการประเมินการใช้เทคโนโลยี	4.51	0.58	มากที่สุด
10	ด้านคุณภาพการใช้เทคโนโลยี	4.41	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย		4.47	0.57	มาก

จากตาราง 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู
ในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.53$,
S.D. = 0.56), ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.53), ด้านการฝึกอบรมและการ
พัฒนาครู ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.52) ด้านการกำกับติดตามการประเมินการใช้เทคโนโลยี เรียนรู้ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. =
0.58), ด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.56), ด้านการใช้เทคโนโลยีในการ
สร้างสื่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.54), ด้านคุณภาพการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57),
ด้านการใช้เทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนงบประมาณ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.71)



2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการหาค่าที (t-test) จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตาราง 3 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1	ปริญญาตรี (n=92)		ปริญญาโท ขึ้นไป (n=92)		t	P-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน	4.50	0.24	4.48	0.21	0.35	0.72
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อการจัดการเรียนการสอน	4.58	0.18	4.34	0.40	3.95	0.45
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลการจัดการเรียนการสอน	4.40	0.31	4.41	0.38	2.07	0.96
4. ด้านการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการจัดการเรียนการสอน	4.58	0.18	4.34	0.40	3.95	0.45
5. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.59	0.25	4.44	0.31	2.32	0.23
6. ด้านการบริหารจัดการ	4.32	0.42	4.40	0.30	1.80	0.42
7. ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนงบประมาณ	4.55	0.23	4.41	0.38	2.07	0.14
8. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาครู	4.50	0.34	4.52	0.31	2.32	0.86
9. ด้านการกำกับติดตามการประเมินการใช้เทคโนโลยี	4.43	0.30	4.37	0.45	0.69	0.49
10. ด้านคุณภาพการใช้เทคโนโลยี	4.44	0.31	4.48	0.21	0.35	0.72
รวม	4.48	0.28	4.41	0.32	1.73	1.41

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 4 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู
ในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (n=92)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	P-value
1. ด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อ ในการจัดการเรียน การสอน	ระหว่างกลุ่ม	7.17	1	0.17	2.21	0.940
	ภายในกลุ่ม	7.04	89	0.07		
	รวม	7.22	91			
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อ การจัดการเรียน การสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.19	1	0.19	2.97	0.088
	ภายในกลุ่ม	5.89	89	0.66		
	รวม	6.09	91			
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูล การจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.39	1	0.39	0.53	0.467
	ภายในกลุ่ม	6.57	89	0.74		
	รวม	6.63	91			
4. ด้านการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการ จัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.89	1	0.89	0.79	0.374
	ภายในกลุ่ม	9.96	89	0.11		
	รวม	10.07	91			
5. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.75	1	0.75	0.96	0.328
	ภายในกลุ่ม	6.86	89	0.07		
	รวม	6.94	91			
6. ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	0.04	1	0.04	0.53	0.819
	ภายในกลุ่ม	7.05	89	0.07		
	รวม	7.07	91			
7. ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.67	1	0.67	0.41	0.521
	ภายในกลุ่ม	14.33	89	0.16		
	รวม	14.48	91			
8. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาครู	ระหว่างกลุ่ม	0.31	1	0.31	0.37	0.542
	ภายในกลุ่ม	7.36	89	0.83		
	รวม	7.44	91			
9. ด้านการกำกับติดตาม การประเมินการใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.45	1	0.45	4.09	0.146
	ภายในกลุ่ม	5.89	89	0.66		
	รวม	6.09	91			
10. ด้านคุณภาพการใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.03	1	0.03	0.23	0.879
	ภายในกลุ่ม	10.80	89	0.12		
	รวม	10.93	91			



ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.38	1	0.31	1.30	0.5
รวม	ภายในกลุ่ม	8.17	89	0.8		
	รวม	8.29	91			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวม และรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1 จำแนกตามระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แต่สอนในกลุ่มพื้นที่เดียวกันและได้รับการอบรม พัฒนาด้านเทคโนโลยีในเรื่องเดียวกัน ย่อมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งทางด้านความรู้ความสามารถ ทักษะกระบวนการทำงาน ทักษะทางด้านเทคโนโลยีและคุณลักษณะ เฉพาะตัวไม่แตกต่างกัน อาจมีความคิดเห็นว่าเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พุทธิพงษ์ ทองเขียว (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริม การจัดการระบบการใช้เทคโนโลยี การจัดสรรทรัพยากร สนับสนุน การฝึกอบรมและพัฒนาครู การกำกับติดตามการใช้เทคโนโลยี การประเมินและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี คุณภาพการใช้เทคโนโลยีพบว่า ผู้บริหารและครูมีการรับรู้ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ธนวันต์ จุ้ยศิริ (2554) ที่ว่าบทบาทเป็นพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งตามบทบาทที่ได้รับ และจะต้องปฏิบัติการในความรับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผลตามที่สังคมคาดหวัง และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไร สุทธิแย้ม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 1 พบวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากใน 4 ด้านได้แก่ 1. ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ 2. ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน 3. ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีของครู 4. ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการ



ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 10 ด้านคือ 1.ด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน 2.ด้านการใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อการจัดการเรียนการสอน 3.ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลการจัดการเรียนการสอน 4.ด้านการใช้เทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการจัดการเรียนการสอน 5.ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 6.ด้านการบริหารจัดการ 7.ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนงบประมาณ 8.ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาครู 9.ด้านการกำกับติดตามการประเมินการใช้เทคโนโลยี 10.ด้านคุณภาพการใช้เทคโนโลยี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ เพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่าหรือน้อยกว่า แต่สอนในกลุ่มพื้นที่เดียวกัน ย่อมมองเห็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษาที่เหมือนกันโดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิกาญจน์ แพงงามนวกุล (2561) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมบทบาทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมบทบาทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพผู้บริหารสถานศึกษา เพศ และอายุงานในการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำระบบสารสนเทศช่วยในการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ควรกำหนดการนิเทศติดตาม เพื่อเห็นสภาพ นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอน และด้านครูนำไปปฏิบัติ การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ของครูผู้สอน ควรทำเฉพาะหน่วยการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนไม่ถนัด หรือขาดแคลนครูผู้สอน ควรศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการ ตามแนวทางของมูลนิธิทางไกลผ่านดาวเทียม และควรเข้าอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องและจำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อการจัดการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการสร้างบทเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อเป็นเครื่องมือสนับสนุนสถานศึกษา ฉะนั้น จึงไม่ได้จำกัดให้ใช้เฉพาะในสถานศึกษาแห่งใดแห่งหนึ่ง แต่ทุกสถานศึกษาสามารถแลกเปลี่ยน เรียนรู้เทคโนโลยีร่วมกันได้ ยิ่งในยุค 4.0 ยุค Metaverse



การใช้ชีวิตของผู้คนล้วนอยู่ทั้งในโลกจริงและโลกเสมือน การนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาการศึกษา ครู ผู้บริหาร อันนำไปสู่การผลิตเด็กให้มีทักษะ สมรรถนะ ตอบโจทย์โลกในอนาคตได้

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลการจัดการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีเพื่อประหยัดเวลาในการค้นหา ประหยัดพื้นที่ในการจัดเก็บ ลดความซ้ำซ้อนในการเก็บเอกสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูล โดยไม่ต้องทำเป็นเอกสาร เพื่อประหยัดเวลาในการค้นหา ประหยัดพื้นที่ในการจัดเก็บ ลดความซ้ำซ้อนในการเก็บเอกสาร

4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 ด้านการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการจัดการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ โดยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ และด้านการติดต่อสื่อสาร ควรจัดหาเครื่องมือสื่อสารที่จำเป็นต้องใช้ในการติดต่อประสานงานของครูและบุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ประชุมทางไกล ระบบการเรียนการสอนทางไกล โปรแกรมแชทต่าง ๆ เป็นต้น การจัดทำเว็บไซต์เพื่อการเผยแพร่ข่าวสารของสถานศึกษา การจัดหาระบบการสื่อสารไร้สาย และสนับสนุนการใช้ทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถานศึกษาร่วมกัน

5. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดคอมพิวเตอร์สำหรับครูและนักเรียนอย่างเพียงพอและมีระบบการควบคุม ดูแล ซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้มีสภาพพร้อมใช้งานและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ใหม่เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้งานของครูและนักเรียนให้เพียงพอ และมีเจ้าหน้าที่ดูแลระบบการควบคุม ดูแล ซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้มีสภาพพร้อมใช้งานและปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ

6. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 ด้านการบริหารจัดการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสถานที่สำหรับเก็บวัสดุ อุปกรณ์อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมให้ครูจัดสภาพแวดล้อมห้องคอมพิวเตอร์ให้ปลอดภัย มีการวิเคราะห์อันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ หากไม่ได้คาดการณ์ความเสี่ยงไว้หรือประเมินสถานการณ์ผิดพลาดอาจทำให้นักเรียนได้รับอันตรายถึงขั้นเสียชีวิตได้

7. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนงบประมาณ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและจัดอบรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควร มีการสนับสนุนและจัดอบรมครู เกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนในวิชาคอมพิวเตอร์ และมีการประเมินและบันทึกหลังการสอน และรายงานต่อผู้บริหารให้ทราบถึงปัญหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ผู้บริหารทราบ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา และจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาครู พบว่า ผู้บริหารมีการจัดอบรมให้ครูพัฒนาการใช้เทคโนโลยีขึ้นภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมให้ครูพัฒนาการใช้เทคโนโลยีขึ้นภายในโรงเรียน โดยการจัดทำโครงการอบรม และเชิญวิทยากรที่มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีมาให้ความรู้กับครูในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้เรียนรู้ และเข้าใจ ได้รับความรู้ ได้รับเทคนิคใหม่ๆ ในด้านเทคโนโลยี



9. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1 ด้านการกำกับติดตามการประเมินการใช้เทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำปัญหา และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครู มาพิจารณาปรับปรุงปัญหาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหรกำกับติดตาม การจัดการเรียนรู้ของครู อาจเป็นผู้บริหรนิเทศหรือนิเทศโดยบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหรเพื่อการนำการ นิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

10. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา กลุ่มดอกคำใต้ 1 ด้านคุณภาพการใช้เทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดวางอุปกรณ์ต่อพ่วงต่างๆ เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ ต่อพ่วงก่อนการใช้งานหากพบชำรุดให้แจ้งครูผู้ดูแลทันทีเพื่อความปลอดภัยของผู้ที่ใช้งาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความต้องการ ความจำเป็นของครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้น การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำพน กันมา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็น ประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บูรณะชาติประธานหลักสูตร การบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 2.นางสาว รุสนันท์ แก้วตา ศึกษาพิเศษชำนาญการ 3. นายพรเลิศ คำมาเร็ว ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านห้วยลานที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษากลุ่มดอกคำใต้ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกสถานศึกษาที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดส่งคืน ให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี



ขอขอบพระคุณครูปาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยาที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้าให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ธนวันต์ จุ้ยศิริ. (2554). **บทบาทผู้บริหารที่มีต่อคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของบุคลากรกรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก
- วัชรภรณ์ คงเกิด. (2561). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศศิกัญจน์ แปะงามนกุล. (2561). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (2564). **รายงานผลการนิเทศ ติดตาม การดำเนินงานของโรงเรียนภายใต้โครงการคอนเน็กซ์อีดีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2564.**
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุชาติ ทิพวงศ์. (2551). **การพัฒนาบุคลากรในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีฐาน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษาศาสตร) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุดม ธารณะ. (2553). **บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- อมรรัตน์ จินดา. (2559). **สภาพปัญหาและแนวทางส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุไร สุทธิแย้ม. (2564). **บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

A Study of Participation of Community in School Management Under Phayao Secondary Educational Service Area Office

ศุภเมธา ธาดาชลวัฒน์^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Supametha Thadachonlawat^{1*} and Natthawut Sabphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตัวแปร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาพะเยา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 263 คน แล้วนำมากำหนดสัดส่วน ตามขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่ามีความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One – Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างทางสถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' method) จากการศึกษาพบว่า การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และพบว่าด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ... การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา

¹ นิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education university of Phayao Phayao 56000

² School of Education university of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : 65204669@up.ac.th



Abstract

A study of participation community in school management under Phayao Secondary Educational Service Area Office aimed to study and compare a study of participation community in school management under Phayao Secondary Educational Service Area Office classified by work experience and size of schools. The sample group consisted of 263 teachers of schools under Phayao Secondary Educational Service Area Office, used questionnaires and estimation scales, and analyzed the data using percentages, means, standard deviations, and One – Way Analysis of Variance. When statistical differences were found, the differences were tested using the Scheffe' method. The study found that a study of participation community in school management under Phayao Secondary Educational Service Area Office, the overall picture was at a high level. The aspect with the highest mean value was participation in evaluation, followed by participation in decision making. And participation in operations, and the side with the lowest average was in terms of participation in benefits. When comparing the four areas of work experience, they were not different, and classified according to the size of schools, the overall picture was not different. And it was found that there were one of the different sides that was statistically significant at the level of 0.05 called participation in the evaluation. As for participation in decision making, having participate in operations and participation in benefits, there were no differences.

Keywords : Community Participation, School Management

บทนำ

การศึกษาเป็นการพัฒนารุ่นต่อรุ่น เพื่อให้สามารถถ่ายทอดความรู้และพัฒนาสังคมปัจจุบันให้เข้มแข็ง และให้อยู่ต่อไปได้ในอนาคต แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจึงเป็นสิ่งสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับเยาวชนในสภาพสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นปัจจุบัน และให้สามารถเข้าได้กับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์ ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา การจัดการศึกษาของไทยในระยะแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 12 (พ.ศ.2560–2564) มีหลักการสำคัญคือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา พัฒนาค้นให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรม และจริยธรรม เป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย การมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคมตามวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการนำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา คือ การปฏิรูปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทย การกำหนดนโยบายที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมประชาชน ครอบครัวยุวมชน สถาบันทางศาสนา องค์กรรัฐและเอกชนให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการศึกษาและตรวจสอบการจัดคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ทุกแห่ง นอกจากนี้การจัดการศึกษายังเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคล อันเป็นรากฐานในการพัฒนาคุณภาพประชากร การจัดการศึกษา เพื่อให้สนองความต้องการของชุมชนนั้นรัฐได้กำหนดนโยบายให้ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560 : 2)

นอกจากนั้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการจัดการศึกษา โดยมีหลักการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นและผู้เรียน โดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วม



ของบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย นับตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การวางแผน การดำเนินการและการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะช่วยขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนินไปตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชน ชุมชนรักและหวงแหนสถานศึกษา โดยให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน ซึ่งส่งผลให้ผู้ปกครองและชุมชนสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา และให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ซึ่งสามารถทำได้ทั้งทางตรงคือร่วมเป็นคณะทำงาน และทางอ้อมร่วมวางแผนทางนโยบาย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 7)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้ปฏิบัติตามนโยบายในกลยุทธ์ 4 การสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพมีเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตามยุทธศาสตร์ที่ 4 : สร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพเสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2565 ผู้บริหารโรงเรียน ครูทุกคน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานและองค์กรภายนอก ตระหนักถึงความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน และมีความสุขที่จะพัฒนานักเรียนในทุกด้าน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา, 2565, รายงานผลการดำเนินงาน) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะได้มีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทางการศึกษาอย่างชัดเจนต่อเนื่อง ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการกลยุทธ์ ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา, 2565) ซึ่งยังไม่ครอบคลุมในทุกด้านของการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน

จากการศึกษาเบื้องต้นผู้วิจัยพบว่ายังมีโรงเรียนจำนวนหนึ่งที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างได้ผล และประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เป็นที่นิยมของผู้ปกครองและนักเรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องในการศึกษา จึงเป็นจุดสนใจในการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนาการศึกษาและประกอบกับผู้วิจัยเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ซึ่งชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขอันจะนำไปสู่การบรรลุซึ่งเป้าหมายของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

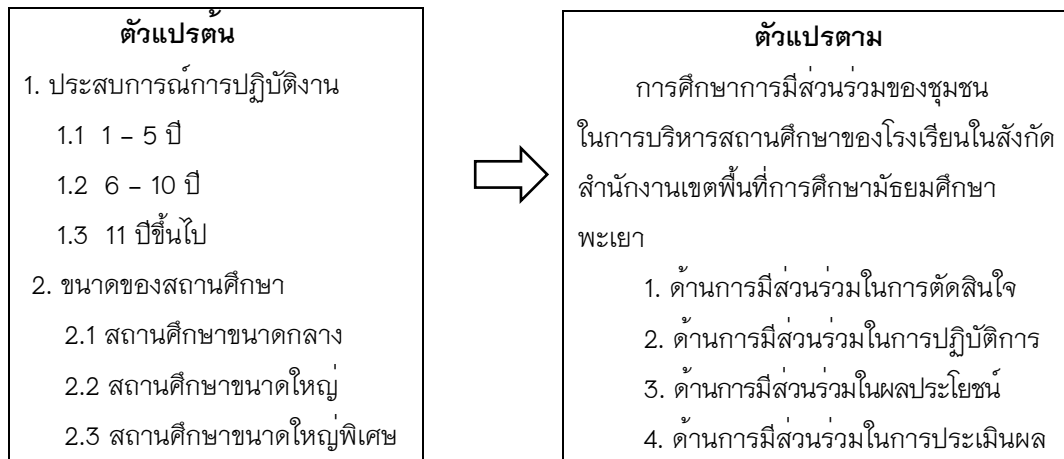
การวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา



กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยต่างๆ มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิด สำคัญการวิจัยเพื่อการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยได้จากการสังเคราะห์แนวคิดต่างๆ สรุปลงเป็นกรอบแนวคิด ดังต่อไปนี้



สมมุติฐานของการวิจัย

ครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มี ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหาร สถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2566 จำนวน 18 โรงเรียน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 828 คน (ข้อมูล Big data สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา BIG DATA)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie&Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 263 คน แล้วนำมากำหนดสัดส่วน ตามขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ซึ่งแบบสอบถามสร้างขึ้นโดยผ่าน การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามทฤษฎี แนวคิดและหลักการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ซึ่งประกอบไปด้วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา



ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967) ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 263 ชุด กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้รับกลับคืนมา 263 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และระยะทางแต่ละโรงเรียนไม่ไกลกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One – Way Analysis of Vanriance) เมื่อพบความแตกต่างทางสถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' method)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 263)	ร้อยละ (%)
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
1 – 5 ปี	0	0
6 – 10 ปี	57	21.67
11 ปีขึ้นไป	206	78.33
รวม	263	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
สถานศึกษาขนาดกลาง	27	10.27
สถานศึกษาขนาดใหญ่	127	48.29
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	109	41.44
รวม	263	100.00



จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยาส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 78.33 และมีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 โดยอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.27 อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 48.29 และ อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 109 คิดเป็นร้อยละ 41.44

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยาในภาพรวมรายด้าน

ด้านที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.06	0.72	มาก	2
2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	4.05	0.79	มาก	3
3 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.00	0.62	มาก	4
4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.09	0.81	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.05	0.74	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา ตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อ	รายการ	ss	df	MS	F	sig	
1.	ด้านการมีส่วนร่วมในระหว่างกลุ่ม	0.09	1	0.09	0.27	0.603	
	การตัดสินใจ	ภายในกลุ่ม	81.44	261			0.31
	รวม		81.53	262			
2.	ด้านการมีส่วนร่วมในระหว่างกลุ่ม	0.15	1	0.15	0.88	0.349	
	การปฏิบัติการ	ภายในกลุ่ม	45.02	261			0.17
	รวม		45.18	262			



ตาราง 3 (ต่อ)

3. ด้านการมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	0.13	1	0.13	0.49	0.484
	ภายในกลุ่ม	71.23	261	0.27		
	รวม	71.36	262			
4. ด้านการมีส่วนร่วมใน การประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	0.04	1	0.04	0.28	0.597
	ภายในกลุ่ม	39.50	261	0.15		
	รวม	39.54	262			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.10	1	0.10	0.48	0.508
	ภายในกลุ่ม	59.30	261	0.23		
	รวม	59.40	262			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาร่วมกันของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ข้อ	รายการ	ss	df	MS	F	sig
1. ด้านการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.46	2	0.73	2.37	0.096
	ภายในกลุ่ม	80.07	260	0.31		
	รวม	81.53	262			
2. ด้านการมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.00	0.02	0.980
	ภายในกลุ่ม	45.17	260	0.17		
	รวม	45.18	262			
3. ด้านการมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	1.31	2	0.65	2.42	0.091
	ภายในกลุ่ม	70.06	260	0.27		
	รวม	71.36	262			



ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ss	df	MS	F	sig	
4.	ด้านการมีส่วนร่วมใน	ระหว่างกลุ่ม	1.05	2	0.52	3.54	0.030*
	การประเมินผล	ภายในกลุ่ม	38.49	260	0.15		
		รวม	39.54	262			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.96	2	0.48	2.09	0.299
		ภายในกลุ่ม	58.45	260	0.23		
		รวม	59.40	262			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ตาราง 5 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Schaffer's) ของการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดกลาง		0.03120	0.15257
ขนาดใหญ่			0.12136*
ขนาดใหญ่พิเศษ			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 11 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อการศึกษาร่วมกันของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ชุมชนมีส่วนร่วมคิดหาแนวทางที่จะดำเนินการให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ มีส่วนร่วมด้านการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์จากการนำแผนการดำเนินงานไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ และชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญญา บัณฑิตวงษ์ (2562) ได้ศึกษาการศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราม เรือนทองดี (2564) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ชุมชนมีส่วนร่วมคิดหาแนวทางที่จะดำเนินการให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีสถานศึกษาขอความร่วมมือ การตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ การประสานงาน การวางแผนงานร่วมกับสถานศึกษา ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นที่เหมาะสมในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของ Chapin (1977) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือการริเริ่มตัดสินใจดำเนินการ การมีอิทธิพลในการตัดสินใจดำเนินงานหรือออกเสียงคัดค้าน และตัดสินใจปฏิบัติการในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญญา บัณฑิตวงษ์ (2562) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี พบว่า ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ส่วนร่วมด้านการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ การติดต่อประสานงานขอความช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาและการเข้าร่วมโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Chapin (1977) ซึ่งกล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการเป็นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร การประสานความร่วมมือกับชุมชน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานระพี มหาสารโร (2563) ได้ศึกษาการสร้างองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ที่ดีทางสังคมด้านความพึงพอใจ ชุมชนมีส่วนร่วมรับความสะดวกสบายในการนำลูกหลานมาเรียน มีส่วนร่วมรับการฝึกอบรมตามความต้องการเพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี ได้รับสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ทางวัตถุที่เป็นรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา



ของ วุฒินันท์ นามนาค (2559) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของชุมชนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนธร บุญวัฒน์ (2560) ได้ศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสุจริต อำเภอภาชีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการวัดผลประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา การประเมินผลการดำเนินงาน ติดตามผลและความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการของสถานศึกษาอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานระพี มหาสารโร (2563) ศึกษาการสร้าองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการวัดผลประเมินผล อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พิชมณูชู่ สุภายอง (2563) ได้ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านกลาง ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านกลาง ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย การมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำนวน 3 ข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา จำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 จากการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา ที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้สามารถค้นคว้าหาความรู้ในแผนงานต่าง ๆ ได้สะดวกยิ่งขึ้น เรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น อีกทั้งสถานศึกษาต้นสังกัดได้มีการจัดอบรม ให้อบรมบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา ได้มีโอกาสเข้าร่วมรับฟังความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับชุมชน คล้องกับผลการวิจัยของ เพชรพิศา แซ่ล้อยเลื่อน (2564) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า วางแผน ตามลำดับ การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วันชัย ปู่กอง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัด สำนักงานเขต



พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขนาดของสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษานั้นประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อย เมื่อสถานศึกษามีขนาดใหญ่จัดกิจกรรมภายในก็จะมีควมซับซ้อน ทำให้เกิดประสิทธิภาพของระบบต่าง ๆ ที่จัดไว้ตกต่ำลง ตลอดจนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาก็เปลี่ยนแปลงด้วย สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่บุคลากรก็จะมีภาระงานมากขึ้น แต่ไม่ว่าจะเป็นขนาดใดก็ตามล้วนต้องกำหนดขอบข่ายของการบริหาร ซึ่งจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และแต่ละสถานศึกษามีความพร้อมและการกระจายข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา ทำให้ผลการมีส่วนร่วมของชุมชนและสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพชรพิศา แซ่ลยเอื่อน (2564) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า วางแผนตามลำดับ การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขนาดของสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านการประเมินผล ในแต่ละสถานศึกษาก็จะมีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับความพร้อมและการกระจายข่าวสารของสถานศึกษานั้น ๆ บางสถานศึกษา ยังไม่มีการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมากนัก อาจเนื่องด้วยความเข้าใจไม่ตรงกัน ชุมชนไม่มีความรู้ในระบบการจัดการศึกษาและการประเมินผล ไม่มีวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้านไม่มีการจัดอบรมความรู้ระหว่างชุมชนและสถานศึกษาอย่างชัดเจน ทำให้ผลการมีส่วนร่วมของชุมชนและสถานศึกษาไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา แตกต่างกันในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มนูญญา บัดถาวงษ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
2. ควรศึกษาริวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ สักโสม อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข อันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, นางวรฤทัย ลักลอบ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา และนางอชิรญา ป้อเฮือน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเชิงคำวิทยาคม ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ให้สมบูรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด ตลอดจนนักวิจัย ผู้เขียนหนังสือและบทความต่างๆ ที่ให้ความรู้ ข้อมูลต่างๆ จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.** (โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย). กรุงเทพมหานคร
- ชนธรร บุญวัฒน์. (2560). **การศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน : กรณีการศึกษาโรงเรียนสุจริต อำเภอภามาศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** (วิทยานิพนธ์ พท.ม.. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย). พระนครศรีอยุธยา.
- ปานระพี มหาสารโร. (2563). **การพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ ค.ม.. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม). มหาสารคาม.
- พิมพ์พิชฌัญช์ สุภายอง. (2563). **การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านกลางตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย.** (การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ค.ม.. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่). เชียงใหม่.
- เพชรพิศา แซ่ลอยเลื่อน. (2564). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล.** (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่). สงขลา.



- มนัญญา บัดถาวงษ์. (2562). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี). จันทบุรี.
- ราม เรือนทองดี. (2564). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา). พระนครศรีอยุธยา.
- วันชัย ปูกอง. (2565). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแม่เมาะ
จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (การศึกษาค้นคว้า
ด้วยตัวเอง กศ.ม.. มหาวิทยาลัยพะเยา). พะเยา.
- วุฒินันท์ นามนาค. (2559). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บุรีรัมย์). บุรีรัมย์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. (2565ข). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (โรงพิมพ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา). พะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. (2566). โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพะเยา. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2566, จาก <https://www.sesapy.go.th/schools/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564. (ม.ป.พ..).
- Chapin, F. S. (1997). *Social Participation and Social Intelligence* (3rd ed.). New York: Longman.



การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดน่าน

A Study of Transformational Leadership of School Administrators in Nan Vocation Institute

สุกัญญา ณ น่าน^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Sukunya Na Nan^{1*} and Natthawut Sabphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดน่าน จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน กำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 171 คน แล้วนำมา กำหนดสัดส่วน ตามขนาดของประชากรในแต่ละวิทยาลัย และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.988 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One – Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างทาง สถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method) จากการศึกษาพบว่า ระดับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุก ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เมื่อเปรียบเทียบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาพบว่ามีแตกต่างกัน

คำสำคัญ... ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ,อาชีวศึกษาจังหวัดน่าน

¹ นิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education University of Phayao Phayao 56000

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : Sukunyananan@gmail.com



Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the level of transformational leadership of school administrators in Nan Vocational Institute, and 2) compare the transformational leadership of school administrators in Nan Vocational Institute categorized by variables: educational background, and work experience. The study was based on a sample group of 171 educational institution administrators, teachers, and educational personnel in Nan Vocational Institute. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan calculation formula (Krejcie & Morgan, 1970). The sample size was 171 people and then used to determine the proportion. according to the size of the population in each college and performed simple random sampling (Simple Random Sampling) using an estimation scale questionnaire. The confidence value of the entire test was equal to 0.988 and data were analyzed using percentage values, mean and standard deviation, T-test independent, and one-way analysis of variance (One – Way Analysis of Variance). When statistical differences were found, the mean differences were tested on a pairwise basis using the Scheffe' method. The study found that the level of transformational leadership of school administrators in Nan Vocational Institute overall was at a high level in every aspect. The side with the highest average was consideration of individuality. Next was the aspect of having influence with ideology. The aspect that stimulated the use of intelligence and the aspect with the lowest average was the aspect of inspiration. When comparing classification according to educational qualifications overall, found that there were no differences in opinions. And classified according to work experience overall, found that there were no differences in opinions. It was found that there were two areas that were significantly different at the 0.05 level: inspiration and consideration of individuality. As for the aspect of influencing with ideology and the aspect of stimulating the use of intelligence, it was found that they were not different.

Keywords : Transformational leadership of Educational institution administrators, Nan Vocational Institute

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาได้เปิดรับโอกาสและแนวคิดในการยกระดับการจัดการอาชีวศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเข้าสู่กระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนอาชีวศึกษา ให้เป็นคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตตามหมุดหมายที่ 12 ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 20 การอาชีวศึกษาและการอบรมวิชาชีพให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการหรือความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2551 มาตรา 8 ให้มีการจัดการศึกษาใน 3 รูปแบบ คือ การจัดการศึกษาในระบบโดยเน้นการจัดการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก การจัดการศึกษานอกระบบเป็น การจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม และการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ ทั้งนี้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาเป็นระบบทวิภาคีเป็นสำคัญสำหรับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 4 ประการคือ ยกกระดับคุณภาพผู้เรียนเข้าสู่มาตรฐานสากล เพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม



รวมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการให้มีมาตรฐานและคุณภาพ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลภายใต้ข้อบัญญัติสู่ความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2558)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่ผู้นำแสดงถึงความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น จากความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจยินดีจงรักภักดีและนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพเป็นนักพัฒนาเป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึกความสำคัญของผู้ตามให้ความสำคัญ และคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุผลลัพธ์ได้ตามที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อองค์กรโดยกระตุ้นระดับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักแนวคิดของเบอร์นาร์ด เอ็มบาส (Bernad M Bass, 1999 : 9-32) ที่ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence) โดยผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีน่ายกย่องเคารพนับถือ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นการจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจให้ความหมายและท้าทายต่องานที่กำลังรับผิดชอบอยู่ 3) การกระตุ้นเขาวงกตปัญญา (Intellectual Stimulation) การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตาม ให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นการที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตาม เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและก้าวหน้าของแต่ละคน

จากรายงานสรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (Vocational National Educational Test : V-NET) การศึกษาย้อนหลัง 3 ปี ปรากฏว่าวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน มีผลการทดสอบค่อนข้างต่ำ (ข้อมูลสารสนเทศจากสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน ,4 กรกฎาคม 2565)ซึ่งอาจเป็นผลกระทบมาจากปัจจัยในหลายด้านของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้ร่วมงานมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน ผู้ร่วมงานที่เข้าทำงานใหม่อาจขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้อันตรายวิชา การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยี จึงส่งผลให้ผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำในการจัดประกายวิสัยทัศน์ กำหนดแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน คอยพัฒนาและส่งเสริมทักษะในการทำงาน ให้กับผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ เน้นการทำงานเป็นทีมมีทักษะการสื่อสารที่เข้าใจง่ายและตรงกัน ผู้นำจะต้องขจัดข้อจำกัดของการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไปและมีการดูแลเอาใจใส่ สอนทักษะที่จำเป็นให้แก่ผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหา การกระตุ้นและสร้างความตระหนัก ส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ ผู้นำทำการปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงาน เน้นการสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กรเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาและระดับคุณภาพของการศึกษาให้สูงขึ้นซึ่งจะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาหรือองค์กรให้เดินไปข้างหน้าอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนและแน่นอน ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากระบบการบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เช่น ใช้คนให้เหมาะกับงาน ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ถูกต้อง ยกย่องเชิดชูเกียรติครูการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลให้องค์กรเกิดความรัก ความสามัคคีความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้กับสถานศึกษาซึ่งส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความภาคภูมิใจต่อผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดอาชีวศึกษาซึ่งการจะได้การร่วมมือร่วมใจในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำจะมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

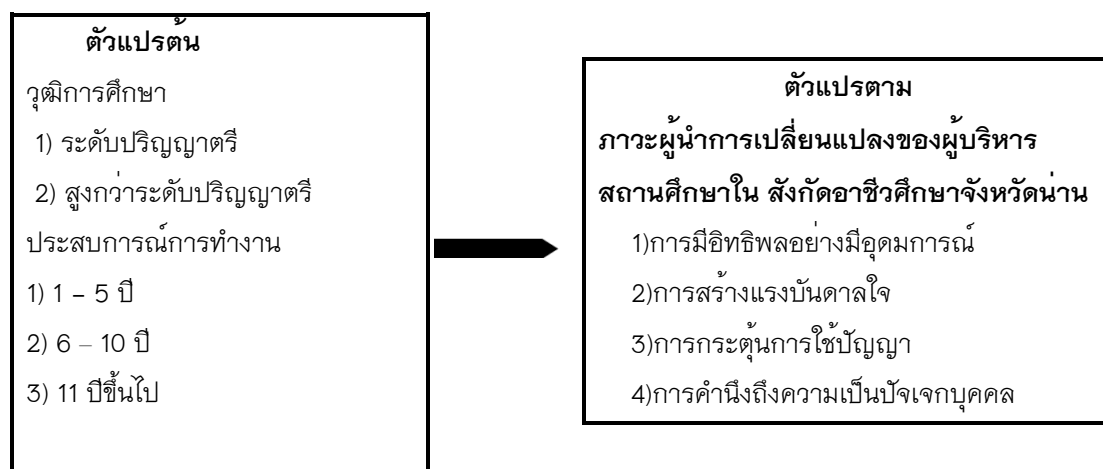


ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดน่านจำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



สมมุติฐาน

ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2566 จากสถานศึกษา 4 แห่งได้แก่วิทยาลัยเทคนิคน่าน วิทยาลัยเทคนิคบัว วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน และ วิทยาลัยการอาชีพเวียงสา รวมทั้งหมด 307 คน (ข้อมูลสารสนเทศจากสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน, 4 กรกฎาคม 2566)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 171 คน แล้วนำมากำหนดสัดส่วน ตามขนาดของประชากรในแต่ละวิทยาลัย และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน ซึ่งแบบสอบถามสร้างขึ้นผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามทฤษฎี แนวคิดและหลักการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบให้ไว้ (Check List) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยจัดเรียงเนื้อหา ตามแนวคิดทฤษฎีของของบาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1990, 45-50) ซึ่งได้กล่าวถึง 4 ข้อดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivatio)
- 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.988

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน เพื่อขอความร่วมมือจากสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 171 ชุด กับสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน ได้รับกลับคืนมา 171 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และระยะทางแต่ละสถานศึกษาไม่ไกลกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One - Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างทางสถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' method)



ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 171)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	82	48.00
หญิง	89	52.00
รวม	171	100.00
วุฒิการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	132	77.20
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	39	22.80
รวม	171	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1 - 5 ปี	33	19.30
6 - 10 ปี	56	32.70
11 ปีขึ้นไป	82	48.00
รวม	171	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 77.20 และมีวุฒิการศึกษาสูงระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 และมีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดน่าน

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน ในภาพรวมรายด้าน

ด้านที่		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.90	0.91	มาก	2
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.83	0.90	มาก	4
3	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.89	0.86	มาก	3
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.95	0.92	มาก	1
รวมเฉลี่ย		3.89	0.89	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน ตามมาตรฐานการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลรองลงมา
คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการ
สร้างแรงบันดาลใจ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดน่าน ตาม วุฒិการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทในการทำงาน

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig (2-tailed)
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	3.83	0.78	4.13	0.64	2.08	0.04*
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.77	0.74	4.05	0.71	2.13	0.03*
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.84	0.70	4.07	0.67	1.84	0.68
4. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	3.90	0.69	4.11	0.73	1.70	0.90
โดยรวม	3.83	0.72	4.09	0.69	1.94	0.41

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน วุฒิมหาวิทยาลัย พิจารณาโดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงานพิจารณาโดยรวม พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อ	รายการ	ss	df	MS	F	sig	
1.	การมีอิทธิพลอย่างมี	ระหว่างกลุ่ม	3.70	2	1.85	2.80	0.06
	อุดมการณ์	ภายในกลุ่ม	111.32	168	0.66		
	รวม		115.02	170			
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	9.12	2	4.56	6.78	0.00*
		ภายในกลุ่ม	112.91	168	0.67		
	รวม		122.03	170			
3.	การกระตุ้นการใช้ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.47	2	0.73	1.37	0.23
		ภายในกลุ่ม	89.56	168	0.53		
	รวม		91.02	170			
4.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5.54	2	2.77	4.68	0.01*
		ภายในกลุ่ม	99.18	168	0.69		
	รวม		104.71	170			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	4.96	2	2.48	3.91	0.08
		ภายในกลุ่ม	103.24	168	0.61		
	รวม		108.20	170			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ตาราง 5 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ประสบการณ์การทำงาน	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
1-5 ปี		0.41044*	0.62103*
6-10 ปี			0.21058
11 ปีขึ้นไป			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 5 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี กับประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และ ประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ประสบการณ์การทำงาน	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
1-5 ปี		0.02192	0.37361*
6-10 ปี			0.35170*
11 ปีขึ้นไป			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 6 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญของการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความท้าทายในการคิดวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ในทางสร้างสรรค์ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ ใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกของตนเอง สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน



เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ให้คำปรึกษาชี้แนะและแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) กล่าวว่า การที่ผู้นำมีการกระตุ้น ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการให้กำลังใจผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาพร้อมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข โดยอธิบายเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ปรากฏผลเช่นนี้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญไปสู่ผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ลีติภรณ์ อุทร์พัย (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานีพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานีด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พิษญาภา วงศ์หมัดทอง (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานกรณีศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลสงขลาผลการศึกษพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลสงขลาพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับสูง

1.2 ด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ปรากฏผลเช่นนี้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันให้สำเร็จตามเป้าหมาย สร้างค่านิยมในการทำงานโดยให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและผู้บริหารสร้างเจตคติที่เชิงบวกในการปฏิบัติงานร่วมกันซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมากที่สุดที่ไม่สอดคล้องกับ ณัฐชญา ปวงคำคง (2560) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ปรากฏผลเช่นนี้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีกระบวนการการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเดิมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน อีกทั้งผู้บริหารมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ลีติภรณ์ อุทร์พัย (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานีพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปัญญาทิพ วงศ์ฉัตรรัตน์กุล (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าทีมทรัพยากรบุคคลสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ปรากฏผลเช่นนี้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารแต่งกายเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลซึ่ง



ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่าบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับงานวิจัยของ นนทกร อรุณโน (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลโดยรวมและเป็นพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน จำแนกตามตัวแปร วุฒិการศึกษ และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน จำแนกตามวุฒิการศึกษ โดยภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษปริญาตรีและสูงกว่าปริญาตรี มีความเข้าใจในหลักการบริหารงานภายในสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาซึ่งให้เห็นถึง ผู้บริหารความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญไปสู่ผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างค่านิยมในการทำงานให้กับผู้ร่วมงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้คำนึงถึงความเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมการสร้างเจตคติเชิงบวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเดิมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มีการบวกราคาและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาความก้าวหน้าตามศักยภาพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์ (2562) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้กล่าวว่าเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เศรษฐกิจ และการเมืองที่มีการแข่งขันพัฒนาคุณภาพให้ทัดเทียมกับสังคมโลก และสอดคล้องกับประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 อ้างถึงใน สุชาติ ธรรมนิม, 2551) ที่ได้กล่าวว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามใหม่ของเขาในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและองค์กรมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้อุปกรณ์ได้ประโยชน์ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น ผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์การบรรลุสู่การแห่งตน ความเจริญรุ่งเรืองของสังคมองค์กรและผู้อื่น

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

2.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษ แตกต่างกัน จะมีมุมมอง ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความคิดเห็นแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญา มาส แดงสีดา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต



พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน ต่างมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันทสมัย เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกลในอนาคต มีความริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถวางแผนการบริหารงาน การบริหารสถานศึกษาเชิงรุกและจัดการกับปัญหาในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ผู้ที่มิพื้นฐานทางความรู้ที่แตกต่างกันมีมุมมอง ทักษะคิด ในการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน อาจเกิดความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสารที่ไม่ชัดเจนมีความเข้าใจไม่ตรงกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาทิพ วงศ์วุฒิรัตน์กุล (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าทีมทรัพยากรบุคคลสัมพันธ์มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตัวผู้นำเอง และศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ตลอดจนเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's theory X and theory Y) Douglas McGregor (1960, pp. 47 – 48) ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่งแมคเกรเกอร์มีความเห็นว่าการทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการมีส่วนร่วมโดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างความท้าทายในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ใช้หลักการและเหตุผลอธิบายให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานดูแล สนใจ และมีความเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างตั้งใจ และแสดงความรับผิดชอบอยู่เสมอเมื่อมีข้อบกพร่องผิดพลาดภายในองค์กร ทำให้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ได้รับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเต็มศักยภาพเหมือนกันสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญามาส แดงสีดา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

2.2.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 -10 ปี และที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการ



เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน สูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะได้มีโอกาสในการทำงานและได้รับการกระตุ้นจากผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม สามารถปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเคารพนับถือและศรัทธา สามารถโน้มน้าว จูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา อินทรเหมือน (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน รายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเจริญ สุระประเสริฐ (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสามารถดำเนินงานได้ อย่างประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำโดยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะก่อให้เกิดการ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย มีความก้าวหน้า เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ทักษะของความเป็นผู้นำเป็นสิ่ง หนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรควรต้องศึกษา และทำความเข้าใจ ทั้งนี้เพื่อจูงใจและชักนำให้ผู้อื่นทำงานร่วมกัน

2.2.2 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ที่มี ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน สูงกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ได้รับการสนับสนุนให้มีภาวะผู้นำเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานโดย สามารถนำประสบการณ์มาแก้ไขปัญหาก็อาจเกิดขึ้นได้ และสามารถวางแผนงานและดำเนินการตามเป้าหมายได้ บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยปภัส ศรีธรรมมารกุล(2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขียวเรศ ทิพชรา (2560) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดย ภาพรวมอยู่ระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากที่สุด คือด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล เนื่องจาก ผู้บริหารเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงานปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน คำนึงถึงความสามารถในความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม อย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อที่จะได้นำมาปรับใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สักโส อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ ในการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข อันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษา ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ภาควัดผลและประเมินผลการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา , นายพิทบ สุทธะ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคน่าน และนายชัชวาล



แสงแก้ว ครูเชี่ยวชาญงานวิจัยและนวัตกรรม วิทยาลัยเทคนิคน่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก่ไขและตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ให้สมบูรณ์ ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่านและ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง ให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน ระหว่างการศึกษามาโดยตลอด ตลอดจนนักวิจัย ผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้ ข้อมูลต่างๆ จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **ปฏิรูปการศึกษา ก้าวอย่างมั่นใจ**. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตาม กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ฐิติภรณ์ อุทัย. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จิระเดช สวัสดิภักดี. (2562). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). **ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ณัฐชญา ปวงคำคง. (2560). **ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามะฮ่องสอน เขต 2**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธัญญา มาศแดงสีดา. (2565) **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- นนทกร อรุณโน. (2559). **การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ปัญญาทิพ วงศ์วุฒิรัตน์กุล. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าทีมทรัพยากรบุคคลสัมพันธ์**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553**. (22 กรกฎาคม 2553).ราชกิจจานุเบกษา. 127(45 ก). หน้า 1-3.



- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545.(19 ธันวาคม 2545). ราชกิจจานุเบกษา. 119(123 ก). หน้า 16-21.
- พลอยปภัส ศรีธรรมมารกุล. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียน กำแพงแสน**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พนิดา อินทรเหมือน .(2565).**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1.วารสารการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13.**
- พิชญภา วงศ์วัตทอง. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน กรณีศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนต์รี.
- เยาวเรศ ทิพชรา. (2560). **ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรื่องคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 24**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- รชภูมิ สุหลง. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570**. สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2565, หน้า 11-12.
- สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน. (2565). **ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน**. สืบค้นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2565, จาก <https://ivenr2.ac.th/>
- สุชาติา ธรรมนิยม. (2551). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์หลักสูตร ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectation**. New York: Free press.
- Burns, James M. **Leadership**. New York: Harper & Row, 1978.
- McGregor, D. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill.



การศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

A Study of School Management of Administrators for Inclusive Schools Under Lampang Primary Educational Service Area 3

สุนิสา ระวงใจ^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Sunisa Ravangjai^{1*} and Natthawut Saphaso²

บทคัดย่อ

การศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนเรียนรวมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie&Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนในการแบ่งชั้น แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One – Way Analysis of Variance) จากการศึกษาพบว่า การบริหารโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารงานการเงิน พัสดุและทรัพย์สิน รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการทั่วไป และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการบริหารงานบุคคล และผลการเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ... การบริหารโรงเรียนเรียนรวม, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Education University of Phayao Phayao 56000

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : 65204692@up.ac.th



Abstract

A study of school management of administrators for inclusive schools under Lamphang Primary Educational Service Area 3. The purposes of this research were to study and compare the management of administrators for inclusive schools under Lamphang Primary Educational Service Area 3 classified by education level and work experience. The sample group included school administrators and teachers of inclusive schools under Lamphang Primary Educational Service Area Office, Area 3, academic year 2023. Sample size was determined by using the Krejci and Morgan formula (Krejcie & Morgan, 1970). Getting a sample size of 110 people using stratified random sampling (Stratified Random Sampling). Using schools for stratification. Then the proportions were determined according to the size of the population in each school and perform simple sampling (Simple Random Sampling). The tool used to collect data was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index of 1.00 and a confidence value of 0.94. Data were analyzed using percentages, means, and standard deviations, T-test independent, and one-way analysis of variance (One – Way Analysis of Variance). The study found that the management of administrators for Inclusive schools under Lamphang Primary Educational Service Area 3 for the overall picture was at a high level. When considering each aspect, it was found that every aspect was at a high level. The side with the highest average was financial management supplies and property, followed by general management. And the area with the lowest average was personnel management. And the comparative results of school management of administrators for inclusive schools under Lamphang Primary Educational Service Area 3 classified according to educational qualifications and work experience, for all 4 areas were not different

Keywords : Management of inclusive schools, Administrators.

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ดังมาตรา 9(3) ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพ ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา และมาตรา 10 การจัดการศึกษานั้นรัฐต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพ ในทุกระดับทุกประเภท การศึกษา สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีการกิจหลัก คือ การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพมาตรฐาน การเรียนรู้ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อให้เด็กในวัยเรียนทุกคนได้เรียนอย่างทั่วถึง มีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ แต่จากสภาพบริบทด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ที่มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้โรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแนวโน้มปรับเปลี่ยนจากโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือ ขนาดกลาง เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา) เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจสำคัญในการจัดและส่งเสริม การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อสิทธิโอกาสในการ ได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของผู้เรียน ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียน



ในสังกัด จำนวน 29,148 แห่ง และเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา จำนวน 14,476 แห่ง คิดเป็นจำนวนถึงร้อยละ 49.66 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด ซึ่งจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก (โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา) มีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี เนื่องจากอัตราการเกิดของประชากรลดลง ความนิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานไปโรงเรียนในเมืองและการย้ายถิ่น ตามการประกอบอาชีพของผู้ปกครอง การมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ทำให้การจัดการศึกษา ไม่สามารถสะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพได้ การบริหารจัดการไม่คุ้มค่า โรงเรียนขนาดเล็ก จึงกลายเป็นประเด็นที่สำคัญของระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นปัจจัยเอื้อต่อการสร้างโอกาสต่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของนักเรียน และสภาพแวดล้อมภายในเป็นจุดอ่อนต่อการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของนักเรียน กล่าวคือ การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการใช้ทรัพยากรที่ไม่คุ้มค่า การจัดสรรอัตรากำลังครู บุคลากรและการยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทำให้โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหา ดังนี้ 1. ปัญหาด้านบุคลากร พบว่าขาดแคลนครู จำนวนครูไม่ครบชั้น ครูไม่ครบ ตามรายวิชาเอก ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในสภาพที่ครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลาเต็มความสามารถ เพราะครูมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการสอนเป็นจำนวนมาก จึงส่งผลทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กไม่เป็นไป ตามเป้าหมาย 2. ปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่าหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ ไม่ค่อยสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งสาเหตุมาจากได้รับงบประมาณน้อย สื่อเทคโนโลยีและการสื่อสารมีใช้อย่างจำกัด และที่มีอยู่ก็ไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. ปัญหาด้านการบริหารจัดการสภาพบริบทของการคมนาคมที่ผ่านมานับว่าไม่ค่อยสะดวกมากนัก รัฐบาลจึงจำเป็นต้องจัดตั้งโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประชากรที่อาศัยอยู่ แต่ปัจจุบันความจำเป็นดังกล่าวได้ลดลงเนื่องจากการคมนาคมสะดวกขึ้น ประกอบกับประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้อัตราส่วนครูต่อนักเรียน และนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คน สูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น นอกจากนี้โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนหนึ่งอยู่ในพื้นที่ลักษณะพิเศษ อยู่ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ อยู่บนภูเขาสูง บนเกาะ นักเรียนมีปัญหาในการเดินทาง นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียนและปัญหาอีกประการหนึ่ง คือการอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายติดตามผู้ปกครอง ไปรับจ้างทำงานต่างถิ่น และอัตราการเกิดของประชากรที่ลดลง ทำให้มีจำนวนนักเรียนน้อยในแต่ละชั้น ส่งผลให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นอย่างมาก และ 4. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็กประชากรมีฐานะยากจน ทำให้ไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากร เพื่อนำมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้สามารถบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

สำนักนโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กล่าวว่า การควรรวมโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นการนำนักเรียนในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ใกล้กันตั้งแต่สองแห่งขึ้นไป มาเรียนรวมกัน โดยจัดเป็นช่วงชั้น เพื่อให้บริหารและจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดผลดีแก่ผู้เรียนทั้งในด้านสิทธิ โอกาส และคุณภาพการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กที่มีความเหมาะสมในการดำเนินการรวมโรงเรียน คือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนลดลงเรื่อย ๆ เนื่องจากอัตราการเกิดลดลงหรืออัตราการเคลื่อนย้ายของประชากร วัยเจริญพันธุ์จากชนบทสู่ชุมชนเมือง ซึ่งการควรรวมโรงเรียนขนาดเล็กเป็นนโยบาย แนวทาง มาตรการการดำเนินงาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาตลอดจนรูปแบบการใช้ทรัพยากร



ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก อันจะนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่ประหยัดคุ้มค่าทั้งบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ เนื่องจากการควบรวมโรงเรียนทำให้มีครูสอนครบทุกชั้น มีจำนวนนักเรียนต่อห้องมากขึ้น มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอนการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อำนวยความสะดวกในการเข้ารับบริการการศึกษา ทำให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ลดค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนพิเศษเนื่องจากโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ส่งเสริมการจัดการศึกษาจึงสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพในแต่ละบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีความรับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ 3 อำเภอประกอบด้วย อำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือและอำเภอเมืองปาน มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 93 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนหลัก จำนวน 92 โรงเรียน และโรงเรียนสาขาอีก 1 โรงเรียน โดยมีโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน) จำนวน 79 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนมากถึงร้อยละ 84.95 ของโรงเรียนทั้งหมด หากจำแนกตามโรงเรียนที่เรียนรวม จะแบ่งเป็นโรงเรียนหลักจำนวน 14 โรงเรียน ซึ่งมีโรงเรียนที่มาเรียนรวมกับโรงเรียนข้างต้น 25 โรงเรียน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้กำหนดให้กลุ่มนโยบายและแผน ดำเนินงานและกำหนดแผนเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบรวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการยุบ รวมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่มีแนวโน้มมากขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชากรวัยเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ภายใต้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3, 2565)

จากเหตุผลดังกล่าว โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีจำนวนมาก และมีแนวโน้มในการยุบรวมเป็นโรงเรียนเรียนรวมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บริหารโรงเรียนเรียนรวมมีประสิทธิภาพ เกิดผลดีแก่ผู้เรียนทั้งในด้านสิทธิ โอกาส และคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การบริหารโรงเรียนเรียนรวมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาใช้ในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อให้เกิดคุณภาพต่อการบริหารสถานศึกษาต่อไป

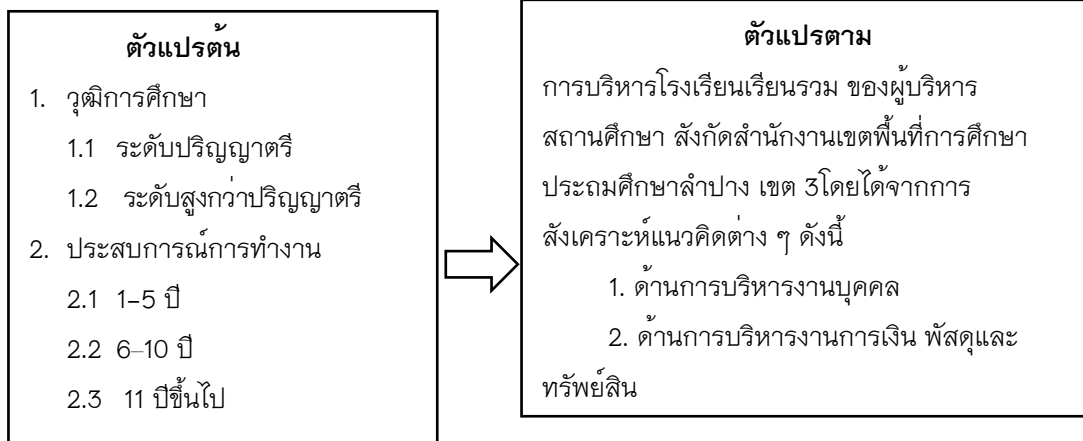
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนเรียนรวมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน



กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยต่าง ๆ มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิด สำคัญการวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยได้จากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ สรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังต่อไปนี้



สมมุติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปางเขต 3 ที่มีคุณภาพการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน เรียนรวมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 14 โรงเรียน จำนวน 153 คน (ข้อมูล Big data สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียนเรียนรวม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร คำนวณเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie&Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนในการแบ่งชั้น แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากร ในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนเรียนรวมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผ่านการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ตามทฤษฎี แนวคิดและหลักการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบคำถามเกี่ยวกับ ได้แก่ เพศ อายุ คุณภาพการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน จำนวนคำถาม 4 ข้อ



ตอนที่ 2 การบริหารจัดการโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบริหารงานบุคคล
2. ด้านการบริหารงานการเงิน พัสดุและทรัพย์สิน
3. ด้านการบริหารจัดการวิชาการ
4. ด้านการบริหารจัดการทั่วไป

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดลิเคิร์ต (Likert Scale) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหาร และครูโรงเรียนเรียนรวมตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 110 ชุด โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 110 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เนื่องจากผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One - Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างทางสถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method)

ผลการศึกษา

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	79	71.80
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	31	28.20
รวม	110	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1-5 ปี	32	29.10
6-10 ปี	37	33.60
11 ปีขึ้นไป	41	37.30
รวม	110	100.00

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับ



ปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 และมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 และมีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3 โดยภาพรวม

ข้อ ที่	การบริหารโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3 โดยภาพรวม	n = 110		ระดับ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.34	0.46	มาก	4
2	ด้านการบริหารงานการเงิน พัสดุ และทรัพย์สิน	4.41	0.43	มาก	1
3	ด้านการบริหารจัดการวิชาการ	4.38	0.41	มาก	3
4	ด้านการบริหารจัดการทั่วไป	4.40	0.45	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.38	0.44	มาก	

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารการบริหารโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.46) ด้านการบริหารงานการเงิน พัสดุและทรัพย์สิน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.43) ด้านการบริหารจัดการวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.41) และด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.45) โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนหลักและโรงเรียนรวมดำเนินงานร่วมกันเหมือนเป็นองค์กรเดียวกัน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.58) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของโรงเรียนหลักและโรงเรียนรวมมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรสายสนับสนุน นักการภารโรงและงานธุรการชัดเจน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานโดยคำนึงถึงความถนัดศักยภาพของบุคลากรและความเต็มใจของบุคลากรส่วนใหญ่ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.60)

2. ด้านการบริหารงานการเงิน พัสดุและทรัพย์สิน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิธีปฏิบัติร่วมกันระหว่างโรงเรียนหลักและโรงเรียนรวม เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ เงินรายได้สถานศึกษา สิทธิหนี้และการผูกพัน อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.54) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเงินอุดหนุนรายหัวนักเรียนอย่างเป็นระบบ และกำหนดรายละเอียดการปฏิบัติอย่างชัดเจน ทั้งโรงเรียนหลักและโรงเรียนรวม ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.52) ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบการจัดทำบัญชี



ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ และการผูกพันทั้งหมดให้เป็นไปตามระเบียบ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลและใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ของโรงเรียนมารวมอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.67)

3. ด้านการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้สอนจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดครูผู้สอนครบทุกห้องเรียน สามารถจัดการเรียนการสอนได้เต็มหลักสูตรเต็มเวลาเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.52) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้สอนจัดกลุ่มนักเรียนโดยคละนักเรียนของโรงเรียนหลัก และโรงเรียนรวมอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้สอนพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลร่วมกันทั้งของโรงเรียนหลักและโรงเรียนรวม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.53)

4. การบริหารจัดการทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอาคารเรียนและอาคารประกอบของโรงเรียนหลักอย่างเพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.62) รองลงมา ได้แก่ ดำเนินการรวมโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสร้างความเข้าใจกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครอบคลุม ทั้งของโรงเรียนหลักและโรงเรียนรวม (เช่น การประชุมชี้แจง การสร้างความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน) ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.58) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดโรงอาหาร โต๊ะที่นั่ง และอุปกรณ์สำหรับรับประทานอาหารเพียงพอต่อนักเรียนโรงเรียน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน และดำเนินงานของโรงเรียนเรียนรวม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.62)



ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig (2-tailed)
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.35	0.45	4.34	0.48	0.08	0.94
2.	ด้านการบริหารงาน การเงิน พัสดุ และทรัพย์สิน	4.38	0.41	4.48	0.41	1.10	0.27
3.	ด้านการบริหารจัดการ วิชาการ	4.35	0.40	4.46	0.43	1.29	0.20
4.	ด้านการบริหารจัดการ ทั่วไป	4.35	0.47	4.53	0.39	1.90	0.06
ภาพรวม		4.36	0.43	4.45	0.43	1.09	0.37

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานการเงิน พัสดุ และทรัพย์สิน ด้านการบริหารจัดการวิชาการ และด้านการบริหารจัดการทั่วไป

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อ	รายการ		ss	df	MS	F	Sig
1.	ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.09	0.92
		ภายในกลุ่ม	22.59	107	0.21		
		รวม	22.63	109			
2.	ด้านการบริหารงานการเงิน พัสดุและทรัพย์สิน	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.03	0.13	0.86
		ภายในกลุ่ม	20.22	107	0.19		
		รวม	20.27	109			
3.	ด้านการบริหารจัดการวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.24	0.78
		ภายในกลุ่ม	18.41	107	0.17		
		รวม	18.49	109			



ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ss	df	MS	F	Sig
4.	ด้านการบริหารจัดการทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.05	0.22
		ภายในกลุ่ม	22.35	107	0.21	
		รวม	22.44	109		
		ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.04	0.17
	ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	20.89	107	0.20	
		รวม	20.96	109		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานการเงิน พัสดุและทรัพย์สิน ด้านการบริหารจัดการวิชาการ และด้านการบริหารจัดการทั่วไป

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารโรงเรียนเรียนรวมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยสรุปผลและอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญของการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. จากการศึกษากิจการโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวมการบริหารโรงเรียนเรียนรวมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนหลักและโรงเรียนรวมดำเนินงานร่วมกันเหมือนเป็นองค์กรเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรพงศ์ สุริยศ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จ ระดับปัจจัยและแนวทางการบริหารโรงเรียนควบรวม ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ถูกควบรวมใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ควรมีผู้บริหารที่ทันสมัย พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่ ๆ เข้าใจบริบทท้องถิ่นชุมชน เข้าใจบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล สนับสนุนการควบรวมเพื่อประหยัดงบประมาณ ทรัพยากรเพื่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่สูงขึ้น ครูและบุคลากร ครอบคลุมทุกวิชาเอก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารงานการเงิน พัสดุและทรัพย์สิน รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการทั่วไป และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการบริหารงานบุคคล โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานการเงิน พัสดุ และทรัพย์สิน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเงินอุดหนุนรายหัวนักเรียนอย่างเป็นระบบ และกำหนดรายละเอียดการปฏิบัติอย่างชัดเจน ทั้งโรงเรียนหลักและโรงเรียนรวม รวมถึง การติดตามประเมินการใช้งบประมาณร่วมกันอย่างยุติธรรม คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กล่าวถึง การรวมโรงเรียนขนาดเล็กจะต้องมีแนวทางการบริหารจัดการเงิน พัสดุ และทรัพย์สินและกำหนดบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย



จัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนรายหัวนักเรียน ให้จัดไปตามตัวนักเรียน ตาม กรอบการจัดสรรงบประมาณ บริหารจัดการพื้นฐาน

1.2 ด้านการการบริหารจัดการทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสร้างความเข้าใจกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครอบคลุม ทั้งของโรงเรียนหลักและโรงเรียนรวม เช่น การประชุมชี้แจง การสร้างความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงการกำหนดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน และดำเนินงานของโรงเรียนเรียนรวม ซึ่งสอดคล้องกับ วริณดา รสชา(2564) ได้ศึกษาความคิดเห็น ความต้องการและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาควมรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพ รวมทั้งเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ผลลัพธ์การบริหารสถานศึกษาควมรวม โดยมีปัจจัยความสำเร็จ ได้แก่ 1) นโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กต้องมีความต่อเนื่องลงสู่การปฏิบัติจริง 2) มีการกระจายอำนาจในการบริหารเพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่งานบริหารงบประมาณงานบริหารบุคคลงานบริหารทั่วไป และงานบริหารวิชาการ 3) การยอมรับและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประกอบด้วย ชุมชน ผู้ปกครองและนักเรียน 4) การมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการสถานศึกษา และสอดคล้องกับ อำนาจ จันทร์ขำ (2560) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานการจัดการเรียนรวมโรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหาอุปสรรค ปัจจัยความสำเร็จ และปัจจัยเสี่ยงต่อความล้มเหลวในการจัดการเรียนรวมโรงเรียนขนาดเล็ก และความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการเรียนรวมโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานการจัดการเรียนรวมโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย 3 ส่วนคือ 1.1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์บริบทชุมชนและโรงเรียนของตน เป้าหมายการเรียนรวม และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม

1.3 ด้านการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้สอนพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ และตัดเทียมกันทั้งโรงเรียนหลักและโรงเรียนรวม โดยส่งเสริมให้ผู้สอน นำ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ของโรงเรียนหลักและโรงเรียนรวม มาใช้จัดการเรียนการสอนร่วมกันอย่างคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้กำหนดนโยบาย แนวทาง มาตรการการดำเนินงาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาตลอดจนรูปแบบการใช้ทรัพยากรร่วมกัน สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่าง ๆ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สนับสนุนงบประมาณ สำหรับการจัดการเรียนสอนคณะชั้น การจัดสรรสื่อการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนการทำงานของครูและการจัดสรร DLTV, DLIT, สื่อ 60 พรรษาสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ให้กับโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพ และสามารถ พัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของโรงเรียนหลักและโรงเรียนรวมมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรสายสนับสนุน นักการภารโรงและงานธุรการชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กำหนดนโยบาย แนวทาง มาตรการการดำเนินงาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาตลอดจนรูปแบบการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ในระดับโรงเรียน สร้างความเข้าใจกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน และสถาบันศาสนา ให้ตระหนักรู้ถึงเหตุผล และความจำเป็นของทางราชการในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารบุคลากรงบประมาณ และคุณภาพการศึกษา และสอดคล้อง



กับ ฐานิตา พรหมมา (2563) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กแบบควบรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กแบบควบรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 โดยรวมมีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานนี้เป็นไปในลักษณะทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 ตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 จากการเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนเรียนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานการเงิน พัสดุ และทรัพย์สิน ด้านการบริหารจัดการวิชาการ และด้านการบริหารจัดการทั่วไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารโรงเรียนเรียนรวมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 ได้ดำเนินการตามนโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหาร ครูผู้สอน ได้เข้าร่วมประชุม ศึกษาแนวทาง หลักเกณฑ์ และการดำเนินงานในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการจัดการเรียนรวม โดยได้เริ่ม ศึกษาการดำเนินงานในการจัดการเรียนรวมไปพร้อมกัน เรียนรู้ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ต่างๆ ในการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคซึ่งมีบริบทใกล้เคียงกันในแต่ละโรงเรียน ส่งผลให้ ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับลดาวัลย์ ศศิธร(2558) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยการจัดการเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาและลักษณะของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยการจัดการเรียนรวมแตกต่างกันตามตำแหน่งและลักษณะของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

2.2 จากการเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนเรียนรวมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานการเงิน พัสดุและทรัพย์สิน ด้านการบริหารจัดการวิชาการ และด้านการบริหารจัดการทั่วไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารโรงเรียนเรียนรวมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 ได้ดำเนินการตามนโยบาย แนวทาง และหลักเกณฑ์ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหาร ครูผู้สอน ได้เข้าร่วมประชุม ศึกษาแนวทาง หลักเกณฑ์ และการดำเนินงานในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการจัดการเรียนรวม โดยได้เริ่ม ศึกษาการดำเนินงานในการจัดการเรียนรวมไปพร้อมกัน เรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆ ในการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคซึ่งมีบริบทใกล้เคียงกันในแต่ละโรงเรียน ส่งผลให้ ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับลดาวัลย์ ศศิธร(2558) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยการจัดการเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาและลักษณะของโรงเรียน พบว่า



ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยการจัดการเรียนร่วมแตกต่างกันตามตำแหน่งและลักษณะของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับแต่ไม่แตกต่างกันตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนเรียนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเรียนร่วม โดยผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความถนัดศักยภาพของบุคลากรและความเต็มใจของบุคลากรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรมีนโยบาย และแนวทางที่ชัดเจนในมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความถนัดศักยภาพของบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนเรียนร่วมต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรของโรงเรียนเรียนร่วมต่อไป
2. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนเรียนร่วม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามครูที่อยู่ในโรงเรียนหลักและโรงเรียนที่มาเรียนร่วม

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.ณัฐภูมิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ , นายถาวร เกษณา ผู้อำนวยการโรงเรียนแจ้คอนวิทยา และนายเสวก จัดสวดย ผู้อำนวยการโรงเรียนไผ่งามวิทยา ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จังหวัดลำปาง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมืออย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด ตลอดจนนักวิจัย ผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้ ข้อมูลต่างๆ จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี



เอกสารอ้างอิง

ฐานิตา พรหมมา. (2563). การศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็กแบบควมรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ลดารัตน์ ศศิธร. (2558). การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยการจัดการเรียนร่วม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

วัชรพงศ์ สุริยศ. (2562). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ถูกควมรวม ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566.

ลำปาง : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. (2566). **สรุปสารสนเทศทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ปีการศึกษา 2566.** ลำปาง : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก 2562– 2565.**

กรุงเทพฯ

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **การดำเนินงานรวมโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อรองรับการปฏิรูป การศึกษาในทศวรรษที่สอง.** กรุงเทพฯ

อำนาจ จันทร์ขำ (2560). การศึกษาสภาพการดำเนินงานการจัดการเรียนรวมโรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหา

อุปสรรค ปัจจัยความสำเร็จและปัจจัยเสี่ยงต่อความล้มเหลวในการจัดการเรียนรวมโรงเรียนขนาด

เล็ก. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, นครสวรรค์.



ผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอปง จังหวัดพะเยา

Performance in Developing Quality of life of Elderly by Naprang Sub-district Administrative Organization, Pong District, Phayao Province

นันทิดา ซื่อสัตย์^{1*} และ น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ²

Nanthida Suesat^{1*} and Numtip Smerchuar²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ประเมินระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอปง จังหวัดพะเยา 2.ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง 3.เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง จำนวน 105 คน ผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน จำนวน 18 คน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านจิตใจ และด้านที่อยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านร่างกาย ตามลำดับ ส่วนผู้สูงอายุที่มี อายุ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา ลักษณะการอยู่อาศัย โรคประจำตัว และสภาพร่างกายที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง คือ การวิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยงาน วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน การกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน ทรัพยากร การติดตามและประเมินผล การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายควบคู่ไปกับการวิเคราะห์การตอบสนองของหน่วยงาน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, ผู้สูงอายุ, ผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต, พะเยา

¹ นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

* Corresponding author : 65213939@up.ac.th



Abstract

This research is mixed methods research. The objectives were to 1) Assessment of the quality of life of the elderly in the area of Naprang Sub-district Administrative Organization, Pong District, Phayao province. 2) The study of factors related to the quality of life of the elderly of Naprang Sub-district Administrative Organization. 3) Propose development strategies for improving the quality of life of the elderly in Naprang Sub-district. By gathering data from 105 elderly individuals in the area under the jurisdiction of Naprang Sub-district Administrative Organization, as well as 18 administrators and staff members working in the area.

The research results found that the quality of life among elderly individuals in the Naprang Sub-district, overall, is at a moderate level. The aspects with a high level are psychological well-being, while those at a moderate level include social relationships, environmental factors, and physical domain, respectively. However, elderly individuals with differences in age, occupation, income, education level, living conditions, chronic diseases, and physical conditions have significantly different levels of quality of life, statistically significant at the 0.05 level.

The guidelines for improving the quality of life for the elderly by the Naprang Sub-district administration include: Analysis of policies and plans of the organization, analysis of the problems and needs of the elderly, environmental conditions of the organization, setting procedures and methods of operation, resources, monitoring and evaluation, to successfully implement policies, it is necessary to analyze the problems and needs of the target group alongside analyzing the responsiveness of the organization.

Keywords : Quality of life, Elderly, Performance results for improving quality of life, Phayao

บทนำ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 มีการคาดการณ์ไว้ว่าภายใน พ.ศ. 2566 ประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ที่มีประชากรอายุมากกว่า 60 สูงถึงร้อยละ 20.1 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งมีความใกล้เคียงกับข้อมูลสถิติจำนวนประชากรผู้สูงอายุของประเทศไทย เดือนมกราคม พ.ศ. 2566 มีการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นจาก เดือนมกราคม พ.ศ. 2565 คิดเป็นร้อยละ 19 ของประชากรโดยรวมทั้งหมดของทั้งประเทศ(สำนักบริหารการทะเบียนกรมการปกครอง, 2566) ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่า ใน พ.ศ. 2566 ประเทศไทยได้เริ่มก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัย โดยองค์การสหประชาชาติแบ่งสังคมผู้สูงอายุออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1.ระดับการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ 2.ระดับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ และ 3.ระดับ Super-aged society (พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ, 2546) วัยสูงอายุจะมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ และสังคม โดยด้าน ร่างกาย มีการเสื่อมและความสามารถในการทำหน้าที่ลดลงของระบบต่าง ๆ ทำให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บ ด้านจิตใจ วัยสูงอายุต้องเผชิญกับเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานส่งผลให้รายได้และความภาคภูมิใจในตนเองลดลง ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงทางครอบครัวและสังคม พบว่า ผู้สูงอายุจะถูกกลบเกลื่อน การถูกทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพังและการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมลดน้อยลง (กิตติพร เนาว์สุวรรณ และมารีสา สุวรรณราช, 2562) และตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม นโยบายด้านผู้สูงอายุ การจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก (ธัญวรัตน์ แจ่มใส, 2564)



การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตามนโยบายของรัฐบาลในการจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีคือ มีสุขภาพร่างกายดี สุขภาพจิตดี ครอบครัวมีความสุขมีความอบอุ่น มีสังคมที่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ความเป็นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย และมีความมั่นคงในชีวิตได้รับสวัสดิการและการบริการทางสุขภาพอย่างเหมาะสม อยู่อย่างมีคุณค่ามีศักดิ์ศรีสามารถพึ่งพาตนเองได้ (นวรรตน์ ปัญจธนทรัพย์, 2562)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอปง จังหวัดพะเยา มีจำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจำนวน 538 ราย (องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง, 2566) ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 21.26 ของจำนวนประชากรทั้งหมดของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง ซึ่งมีทั้งผู้สูงอายุที่พึ่งพาตนเองได้และไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ การประกอบอาชีพของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรและรับจ้างทั่วไปและอีกหน้าที่หนึ่งคือ การเลี้ยงดูบุตรหลาน องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรังเล็งเห็นความสำคัญของผู้สูงอายุจึงมีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุองค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุองค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีสถานที่ในการจัดกิจกรรมและบริการเพื่อการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ และสุขภาพผู้สูงอายุและสมาชิกอื่น ๆ ในชุมชน เป็นศูนย์ส่งเสริมอาชีพ และจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผู้สูงอายุ เป็นศูนย์รวมการถ่ายทอดภูมิปัญญาของผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อเป็นศูนย์ส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ และเป็นศูนย์ข้อมูลผู้สูงอายุในพื้นที่

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอปง จังหวัดพะเยา เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และศึกษาผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรังต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอปง จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอปง จังหวัดพะเยา
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอปง จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอปง จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิด

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอปง จังหวัดพะเยา” พบว่า มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



2. ผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาปรังที่มีคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง จำนวน 18 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ดังนี้

1. แบบสอบถามเพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยเก็บข้อมูลจากการทำแบบสอบถาม จะประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอปง จังหวัดพะเยา แบบประเมินนี้ประยุกต์จากเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต WHOQOL-BREF-THAI (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2566) โดยประเมินระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม

1.1 ด้านร่างกาย การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน

1.2 ด้านจิตใจ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เป็นต้น

1.3 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ที่ตนได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย

1.4 ด้านสิ่งแวดล้อม การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอปง จังหวัดพะเยา

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการเลือก จำนวน 3 ท่าน ผลการตรวจสอบความสอดคล้องโดยการหาค่า IOC (Index of item objective congruence) ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC=0.67-1 (สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์, 2551)

การเก็บข้อมูลการวิจัย

ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำโครงร่างที่ผ่านการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยพะเยา และเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยพะเยาแล้ว จึงเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูล รายละเอียดดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยสอบถามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง ประกอบด้วย ผู้บริหารฝ่ายการเมืององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง ผู้บริหารฝ่ายข้าราชการ บุคลากรสายปฏิบัติงาน ประธานศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิต และเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง ประเมินระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอปง จังหวัดพะเยา



2. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารบทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สิ่งพิมพ์ และข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ตเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และอ้างอิงในงานวิจัยนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้หลักเกณฑ์ในการแปลผลโดยใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น โดยได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 (จำพรรณ ศิริจันทร์นันท, 2555) ส่วนสถิติวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way anova) สำหรับตัวแปร อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ลักษณะการอยู่อาศัย และการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวแปร รายได้ต่อเดือน ที่อยู่อาศัย โรคประจำตัว สภาพร่างกาย

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ เพื่อทำการหาบทสรุปโดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ ประมวลผลและนำเสนอข้อมูลในเชิงพรรณนา

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการศึกษา ดังนี้ 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ถูกสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 60-65 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.71 ผู้ถูกสอบถามส่วนใหญ่ว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 53.33 ผู้ถูกสอบถามมีรายได้ต่อเดือนมากที่สุดคือ 0-5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 94 ผู้ถูกสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและไม่ได้รับการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 44.76 ผู้ถูกสอบถามส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 84.76 ผู้ถูกสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะการอยู่อาศัยกับคู่สมรส คิดเป็นร้อยละ 60.00 ผู้ถูกสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ 80.00 ผู้ถูกสอบถามส่วนใหญ่มีสภาพร่างกายแข็งแรงมากช่วยเหลือตนเองได้ คิดเป็นร้อยละ 61.90

2. ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพะเยา

คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุโดยรวม ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านจิตใจ ด้านที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านร่างกายตามลำดับ



ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอบาง จังหวัดพะเยา

คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ	ระดับคุณภาพชีวิต		การแปลผล	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
ด้านจิตใจ	3.46	0.59	มาก	1
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.36	0.60	ปานกลาง	2
ด้านสิ่งแวดล้อม	3.34	0.63	ปานกลาง	3
ด้านร่างกาย	3.21	0.64	ปานกลาง	4
เฉลี่ยรวม	3.34	0.62	ปานกลาง	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D.=0.62) โดยด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.46$, S.D.=0.59) ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ($\bar{X} = 3.36$, S.D.=0.60) ด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.34$, S.D.=0.63) และด้านร่างกาย ($\bar{X} = 3.21$, S.D.=0.64) ตามลำดับ

3. สรุปผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอบาง จังหวัดพะเยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

ตาราง 2 ภาพรวมการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอบาง จังหวัดพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
อายุ		32.994	0.001	/	
อาชีพ		34.969	0.001	/	
รายได้ต่อเดือน	-4.223		0.001	/	
ระดับการศึกษา		36.519	0.001	/	
ที่อยู่อาศัย	-1.115		0.268		/
ลักษณะการอยู่อาศัย		4.966	0.009	/	
โรคประจำตัว	3.158		0.003	/	
สภาพร่างกาย	11.825		0.001	/	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้สูงอายุที่มี อายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ลักษณะการอยู่อาศัย โรคประจำตัว และร่างกาย ที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน และผู้สูงอายุที่มีความแตกต่างกันด้านที่อยู่อาศัยมีระดับคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน โดยอธิบายได้ดังนี้ผู้สูงอายุขององค์การบริหาร



ส่วนตำบลนาปรัง ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน ($F=39.994$ และ $Sig.=0.001$) ผู้สูงอายุที่มีอาชีพต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน ($F=34.969$ และ $Sig.=0.001$) ผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน ($t=-4.223$ และ $Sig.=0.001$) ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน ($F=36.519$ และ $Sig.=0.001$) ผู้สูงอายุที่มีที่อยู่อาศัยต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน ($t=-1.115$ และ $Sig.=0.268$) ผู้สูงอายุที่มีลักษณะการอยู่อาศัยต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน ($F=4.966$ และ $Sig.=0.009$) ผู้สูงอายุที่มีโรคประจำตัวต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน ($t=3.158$ และ $Sig.=0.003$) และผู้สูงอายุที่มีร่างกายต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน ($t=11.825$ และ $Sig.=0.001$)

อายุ พบว่า ในภาพรวมผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง ที่มีอายุ 60-65 ปี (3.59) มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้สูงอายุที่มี อายุ 66-70 ปี (3.41) อายุ 71-75 ปี (2.86) อายุ 76-80 ปี (2.96) ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าผู้สูงอายุ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมต่างกัน

อาชีพ พบว่า ในภาพรวมผู้สูงอายุที่มีอาชีพเกษตรกร (3.68) มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้สูงอายุที่ว่างงาน (3.09) และมีอาชีพรับจ้าง (3.20) และพบว่า ผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง ที่มีอาชีพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมต่างกัน

รายได้ต่อเดือน พบว่า ในภาพรวมผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 บาทขึ้นไป (3.55) มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือน 0-5,000 บาท (3.29) และมีคุณภาพชีวิตโดยรวมที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป (4.06) มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา (3.37) และไม่ได้ศึกษา (3.09) และพบว่า ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมต่างกัน

ที่อยู่อาศัย พบว่า ในภาพรวมผู้สูงอายุที่ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง (3.45) มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้สูงอายุที่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง (3.45) และมีคุณภาพชีวิตโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน

ลักษณะการอยู่อาศัย พบว่า ผู้สูงอายุที่มีลักษณะการอยู่อาศัยอยู่กับคู่สมรส (3.42) มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้สูงอายุที่มีลักษณะการอยู่อาศัยอยู่คนเดียว (3.27) และผู้สูงอายุที่มีลักษณะการอยู่อาศัยอยู่กับลูก/หลาน (3.11) และมีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมต่างกัน

โรคประจำตัว พบว่า ในภาพรวมผู้สูงอายุที่ไม่มีโรคประจำตัว (3.38) มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้สูงอายุที่มีโรคประจำตัว (3.08) และมีคุณภาพชีวิตโดยรวมที่แตกต่างกัน

สภาพร่างกาย พบว่า ในภาพรวมผู้สูงอายุที่มีสภาพร่างกายที่แข็งแรงมากช่วยเหลือตนเองได้ (3.57) มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้สูงอายุที่มีสภาพร่างกายที่ไม่ค่อยแข็งแรงต้องการคนดูแลบ้าง (2.92) และมีคุณภาพชีวิตโดยรวมที่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอปง จังหวัดพะเยา พบว่า แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง คือ การที่จะนำนโยบายไปสู่กระบวนการปฏิบัติ ที่จะต้องประกอบด้วยการวิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยงาน การวิเคราะห์ถึงปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุหรือกลุ่มเป้าหมาย สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน การกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน ทรัพยากรที่ใช้ และการติดตามและประเมินผลเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรังประสบความสำเร็จ



1. องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรังควรจะมีการวิเคราะห์ถึงปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง เพื่อที่จะได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดตั้งงบประมาณในการ ดำเนินกิจกรรม/โครงการ เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ ดังเช่น คำสัมภาษณ์ของผู้บริหารฝ่าย การเมืององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง ที่ว่า

“กระผมคิดว่าในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ อบต.นาปรัง อาจจะต้องมีการมองเห็นปัญหา และความต้องการของผู้สูงอายุก่อน เพื่อที่เราจะได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดตั้งงบประมาณหรือโครงการเพื่อ สนับสนุนผู้สูงอายุ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 ผู้บริหารฝ่ายการเมืององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2567)

2. ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง สิ่งที่เป็นส่วนช่วยใน การขับเคลื่อนงานที่สำคัญก็คือ สมรรถนะขององค์กร โดยจะประกอบกับปัจจัยต่างๆดังนี้ โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ ดังเช่น คำสัมภาษณ์ของบุคลากรสายปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง ที่ว่า

“ดิฉันคิดว่าการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ปัจจัยสำคัญก็คือ บุคลากร งบประมาณ ที่เป็น หัวใจหลักของการดำเนินงาน เนื่องจาก อบต.นาปรัง มีบุคลากรที่จำกัดและมีงบประมาณในการขับเคลื่อนงานที่น้อย” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 บุคลากรสายปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2567)

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภออง จังหวัด พะเยา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุโดยรวม ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้าน จิตใจ ด้านที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านร่างกาย ดังนั้นเพื่อให้การ พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรังประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ องค์การ บริหารส่วนตำบลนาปรังควรกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาและปรับปรุงในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ควรมีการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรมร่วมกันมากยิ่งขึ้นเพื่อ สานความสัมพันธ์กับคนในชุมชน

ด้านสิ่งแวดล้อม ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาและปรับปรุงโดยเน้นในด้านการปรับสภาพแวดล้อมที่ อยู่อาศัยให้มีความมั่นคงแข็งแรงและปลอดภัย เหมาะสมกับการใช้ชีวิตประจำวัน

ด้านร่างกาย ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาและปรับปรุงโดยเน้นในด้านการรักษาพยาบาลสุขภาพของ ผู้สูงอายุ การให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภออง จังหวัดพะเยา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภออง จังหวัดพะเยา โดยรวม ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านร่างกาย อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, $S.D.=0.62$) โดยพิจารณารายด้าน ดังนี้

1.1 **ด้านจิตใจ** จากการทบทวน ทฤษฎีและงานวิจัย พบว่าการรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การ รับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิการตัดสินใจและความสามารถในการเรียนรู้ เรื่องราวต่าง ๆ ของตนการรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเครียด หรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อ



ต่าง ๆ ของตนที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.46$, $S.D.=0.59$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิริร์ พิมมานุรักษ์ และคณะ (2562) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านจิตใจ อภิปรายได้ว่าการที่ คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ ของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรังอยู่ในระดับมากไม่สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุบ้านหนองโพรง ตำบลอิสาน อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ อาจเนื่องมาจากผู้สูงอายุบ้านหนองโพรง มี ลูกหลานช่วยกันดูแลผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุไม่รู้สึกเศร้า หดหู่ สิ้นหวัง จึงส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตด้านจิตใจอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม จากการทบทวน ทฤษฎีและงานวิจัย พบว่า การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, $S.D.=0.60$) ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของอรณิชรุ้ แสงทองสุข (2562) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุด้านการรวมกลุ่มทางสังคม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่าการที่คุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานีและนนทบุรี ในด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก บทบาทหน้าที่ทางสังคมของผู้สูงอายุลดลงทำให้ผู้สูงอายุสูญเสียความมั่นคงในชีวิต รู้สึกว่าหมดความสำคัญในสังคม อยู่ในสภาวะที่ไร้คุณค่า สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองกำลังเริ่มเป็นภาระของ ครอบครัว รวมไปถึงการสูญเสียการสมาคมกับเพื่อนฝูงเมื่อเกษียณอายุหรือไม่สะดวกเดินทางเพราะปัญหาทางสุขภาพ

1.3 ด้านสิ่งแวดล้อม จากการทบทวน ทฤษฎีและงานวิจัย พบว่าการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, $S.D.=0.63$) ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ สนน้อย และคณะ (2559) ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณารายด้านระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่าการที่คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะผู้สูงอายุยังรู้สึกไม่มีความปลอดภัยมั่นคงในชีวิต

1.4 ด้านร่างกาย จากการทบทวน ทฤษฎีและงานวิจัย พบว่าการรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่ต้องพึ่งพายาต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์ อื่น ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, $S.D.=0.64$) ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ สนน้อย และคณะ (2559) ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณารายด้านระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ด้านร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่าการที่คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในด้าน



ร่างกายอยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะร่างกายผู้สูงอายุมีความเสื่อมถอยตามอายุ ส่งผลทำให้เกิดการเจ็บป่วยทางกาย จนบางครั้งไม่สามารถทำกิจวัตรประจำวันได้

2. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอบาง จังหวัดพะเยา

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอบาง จังหวัดพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้สูงอายุที่มี อายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ลักษณะการอยู่อาศัย โรคประจำตัว และร่างกายที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน และผู้สูงอายุที่มีความแตกต่างกันด้านที่อยู่อาศัยมีระดับคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌัญญุกันย์ อ่องเอื้อ (2564) โดยพบว่าเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ผู้สูงอายุที่มี อาชีพ อายุ ระดับการศึกษา มีระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอบาง จังหวัดพะเยา

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอบาง จังหวัดพะเยาพบว่าแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลนาปรัง คือ การที่จะนำนโยบายไปไปสู่กระบวนการปฏิบัติ ที่ต้องประกอบด้วยการวิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยงาน การวิเคราะห์ถึงปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุหรือกลุ่มเป้าหมาย สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน การกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน ทรัพยากรที่ใช้ และการติดตามและประเมินผลเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลนาปรังประสบความสำเร็จ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรังควรจะมีการวิเคราะห์ถึงปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง เพื่อที่จะได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินกิจกรรม/โครงการ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิตาพร คำปา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืมประกอบไปด้วย ปัจจัยภายใน คือ การบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน ได้แก่ การเตรียมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

2. ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรังสิ่งที่เป็นส่วนช่วยในการขับเคลื่อนงานที่สำคัญก็คือ สมรรถนะขององค์กร โดยจะประกอบกับปัจจัยต่างๆดังนี้ โครงสร้าง บคลากร งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ ซึ่งจะไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแบบด้านการบริหารจัดการ ซึ่งมีแนวคิดที่เน้นไปที่สมรรถนะขององค์กร ซึ่งนโยบายที่จะประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยปัจจัย ดังนี้ โครงสร้างขององค์กร บุคลากร งบประมาณ สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้



3. องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรังควรจะมีการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อจะเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลนาปรัง

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอปง จังหวัดพะเยา คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จำนวน 4 ด้าน คือ (1) ด้านร่างกาย (2) ด้านจิตใจ (3) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และ (4) ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่าระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุโดยรวม ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านจิตใจ ด้านที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านร่างกาย ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรังประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรังควรกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาและปรับปรุงในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ในภาพรวมควรมีการกำหนดกิจกรรมต่างๆให้ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรมร่วมกันมากยิ่งขึ้นเพื่อสานความสัมพันธ์กับคนในชุมชน

ด้านสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาและปรับปรุงโดยเน้นในด้านการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้มีความมั่นคงแข็งแรงและปลอดภัย เหมาะสมกับการใช้ชีวิตประจำวัน

ด้านร่างกาย ในภาพรวมควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาและปรับปรุงโดยเน้นในด้านการรักษาพยาบาลสุขภาพของผู้สูงอายุ การให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง

1. การวิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยงาน เพื่อให้แน่ใจว่ามีการให้ความสำคัญและการสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง

2. การวิเคราะห์ถึงปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุหรือกลุ่มเป้าหมาย การสำรวจและทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและปัญหาของผู้สูงอายุเพื่อให้มีการวางแผนและดำเนินการที่เหมาะสม

3. การจัดการสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน การตรวจสอบและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานเพื่อให้เหมาะสมกับการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ

4. การกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน การกำหนดขั้นตอนและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาแผนการดำเนินงาน เช่น การจัดโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ

5. ทรัพยากรที่ใช้ การจัดหาทรัพยากรที่เหมาะสม เช่น บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการดูแลและให้การสนับสนุนแก่ผู้สูงอายุ

6. การติดตามและประเมินผล การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้แน่ใจว่ามีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรังอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

7. องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรังควรกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง โดยจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรมร่วมกันมากยิ่งขึ้นเพื่อสานสัมพันธ์กับคนในชุมชน โครงการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยเพื่อให้เหมาะสมและปลอดภัยต่อการใช้ชีวิตประจำวัน และโครงการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เพื่อบริการและให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ



ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรังต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทิพย์ เสมอเชื้อ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำชี้แนะให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง ตลอดจนติดตามปรับปรุงแก้ไข ข้อผิดพลาดต่าง ๆ เป็นอย่างดี ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำในการพิจารณาแก้ไขบทความ นอกจากนี้ยังขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุก ๆ ท่าน ที่ได้อนุเคราะห์สละเวลาให้ข้อมูลสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. **เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย**

(WHOQOL-BREF-THAI). สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2566, จาก <https://dmh.go.th/test/whoqol/>

กิตติพร เมาว์สุวรรณ และมาริสสา สุวรรณราช. (2562). สภาพปัญหาและความต้องการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ตอนล่าง.

วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครดิตถ์, ปีที่ 11 ฉบับที่ 2, หน้า 118-132.

ณัฐกัญญ์ อ่องเอื้อ. (2564). **คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี.**

งานนิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ธัญวรรณ์ แจ่มใส. (2564). นโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้สูงอายุในประเทศไทย. **วารสาร มจร การพัฒนาสังคม**, ปีที่ 6 ฉบับที่ 3, หน้า 1-16, สืบค้นจาก

<https://so06.tcithaijo.org/index.php/JMSD/article/view/251907/170849>

ธิดาพร คำปา. (2566). ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา. **รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9**, หน้า 103-116, มหาวิทยาลัยพะเยา.

นวรรตน์ ปญจธนทรัพย์. (2563). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ต้องพึ่งพาตนเองในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. **รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 4**, หน้า 89-99, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

เพ็ญนภา ภิธรรมมา. นักจัดการงานทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง. (22 มีนาคม 2567). สัมภาษณ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น: ฉบับปรับปรุงใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 9), สำนักพิมพ์วิริยาสาน.

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546. (2546, 31 ธันวาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 120 ตอนที่ 130 ก. หน้า 1-11.

พีรพงศ์ กนกเลิศวงศ์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารนโยบายคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดนนทบุรี.



- วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, ปีที่ 8 ฉบับที่ 2, หน้า 249-264. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/EAUHJSocSci/article/view/131191/104013>
- วิรัตน์ พิมมานุรักษ์, ปัทมทัต บนขุนทด และถาวรีย์ แสงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุบ้านหนองโพรงตำบลอิสาน อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. **รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติวิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 6**. หน้า 863-872, วิทยาลัยนครราชสีมา.
- รำพรรณ ศิริจันทร์นนท์. (2555). **คุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุตำบลหนองผึ้ง อำเภอสาร์ภักดิ์ จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ปรบม, มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่. จาก http://webpac.library.mju.ac.th:8080/mm/fulltext/thesis/2556/ramphan_sirichantharan/fulltext.pdf
- ศิริสิทธิ์ กองอิน. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาปรัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง. (22 มีนาคม 2567). สัมภาษณ์.
- สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์. (2551). **การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)**. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/14329>
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2566). **สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร(รายเดือน)**. สืบค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2566, จาก <https://stat.bora.dopa.go.th/>
- องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง. **บัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2566, จาก <https://www.napranglocal.go.th/home/index.php?name=news&file=readnews&id=315>
- อภินันท์ สนน้อย, ปิยาภรณ์ ศิริภานุมาศ และสุรัชย์ ปิยานุกุล. (2559). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดบุรีรัมย์. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**, ปีที่ 8 ฉบับที่ 2, หน้า 153-169, สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/bruj/article/view/97132/75643>
- อรนิษฐ์ แสงทองสุข. (2562). **การศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทย กรณีศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานีและนนทบุรี**. ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม, สืบค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2566, จาก <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/6672>



ผลของนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคล สูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพะเยา

The Impact of the Policy on Preventing and Suppressing Harassment, Violence, and
Actions to Disappearances on the Operations of the Suppression Division of the Phayao
Area Excise Office

วิภา ปัญญามูล^{1*} และ น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ²

Wipa Panyamoon^{1*} and Numtip Smerchuar²

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา และ 2) เพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนานโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สรรพสามิตพื้นที่พะเยา จำนวน 9 คน ใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

จากการศึกษา พบว่า 1) ผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยาทำให้เกิดอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ 2) แนวทางการพัฒนานโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา คือ ด้านบุคลากร ควรเพิ่มสายตรวจในการปฏิบัติงาน ควรจัดการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดการอบรมทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ด้านงบประมาณ ควรเพิ่มงบประมาณในการปฏิบัติงานนอกพื้นที่ ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ควรแจ้งอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารทราบเพื่อให้ผู้บริหารจะได้จัดสรรเกี่ยวกับงบประมาณในการดำเนินงานใน ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ : นโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย

¹ นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Political and Social Science University of Phayao, Phayao province, 56000

² School of Political and Social Science University of Phayao, Phayao province, 56000

*Corresponding author : 65213951@up.ac.th



Abstract

This article aims to: 1) Study The Impact of the Policy on Preventing and Suppressing Harassment, Violence, and Actions to Disappearances on the Operations of the Suppression Division of the Phayao Area Excise Office and 2) Analyze development strategies for policy on Preventing and Suppressing Harassment, Violence, and Actions to Disappearances on the Operations of the Suppression Division of the Phayao Area Excise Office. It is a qualitative research study. Key informants include 9 officers from the Provincial Office of Public Prosecution in Phayao. A purposive sampling method was used, and the tools utilized include semi-structured interviews and content analysis.

From the study, it was found that 1) The Impact of the Policy on Preventing and Suppressing Harassment, Violence, and Actions to Disappearances on the Operations of the Suppression Division of the Phayao Area Excise Office. These challenges include personnel issues, budget constraints, and inadequate material, equipment, and tools. 2) Development strategies for policy on Preventing and Suppressing Harassment, Violence, and Actions to Disappearances on the Operations of the Suppression Division of the Phayao Area Excise Office are as follows: Personnel aspect: It is recommended to increase the number of investigators and provide regular training on work procedures. Additionally, training on technology skills should be provided to enhance efficiency and effectiveness in work. Budget aspect: It is suggested to increase the budget for operations outside the area. Material, equipment, and tool aspect: Challenges in work operations should be communicated to management to allocate budget resources effectively in terms of personnel, budget, and material, equipment, and tools. This will enhance overall work efficiency.

Keyword : The Policy on Preventing and Suppressing Harassment, Violence

บทนำ

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุ้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 เป็นกฎหมายที่ผลักดันมายาวนานที่สุดฉบับหนึ่ง ทั้งจากภาคประชาชน ภาคการเมือง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้เสียหายในหลาย ๆ กรณี การทรมาน (torture) และการกระทำให้นุ้บุคคลสูญหาย (enforced disappearance) โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรงที่ก่อให้เกิดความรำบผิดของเจ้าหน้าที่ที่กระทำคามผิดในนามของสิทธิมนุษยชน บุคคลทุกคนมีสิทธิที่จะไม่ถูกรทรมานและไม่ถูกบังคับให้สูญหาย สิทธิดังกล่าวถือว่าเป็น สิทธิที่ไม่อาจถูกหักใช้ได้ (non derogable rights) ของมนุษย์ทุกคน หมายถึง ไม่ว่าในสภาวะสงคราม สภาวะความไม่สงบหรือความไม่มั่นคงใดๆ เจ้าหน้าที่ของรัฐก็ไม่อาจนำมาอ้างเพื่อกระทำทรมานหรือทำการบังคับบุคคลให้สูญหาย (ปกป้อง ศรีสนิท, 2566) พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุ้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566 เป็นต้นมา โดยมีเจตนารมณ์สำคัญเพื่อให้ความคุ้มครองบุคคลทุกคนจากการกระทำทรมานและการกระทำให้นุ้บุคคลสูญหายโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพิ่มประสิทธิภาพของการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อป้องกัน ปราบปรามและเยียวยาผู้ได้รับความเสียหายจากการกระทำดังกล่าว รวมถึงขจัดปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ร้ายแรง และสร้างหลักประกันความเป็นธรรมแก่ประชาชนนั้น เนื่องจากการปฏิบัติงานในการ



บังคับใช้พระราชบัญญัติดังกล่าวเป็นเรื่องที่มีความละเอียดซับซ้อน และมีผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและร่างกายของประชาชนโดยตรง กรมสรรพสามิตในฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายสรรพสามิตและมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมตัวจึงได้ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติตามหนังสือคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้นุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ด่วนที่สุดที่ ยธ 0412/ว4204 ลงวันที่ 19 พฤษภาคม 2566 เพื่อให้การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างถูกต้อง สมบูรณ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 จึงมีแนวทางการปฏิบัติให้กรมสรรพสามิตทั่วประเทศปฏิบัติตามแนวทางดังต่อไปนี้ (1) แนวทางการบันทึกภาพและเสียงในขณะจับและควบคุม การแจ้งการควบคุมตัว และการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผู้ถูกควบคุมตัว (2) แบบฟอร์มบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผู้ถูกควบคุมตัวตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 (3) ระบบแจ้งการควบคุมตัวตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 และ (4) แนวทางการแจ้งกรณีผู้ถูกควบคุมตัวถึงแก่ความตาย มาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 (กรมสรรพสามิต สำนักตรวจสอบสวนป้องกันและปราบปราม, 2566)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้านปราบปราม สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยามีความสนใจศึกษาผลของนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา เนื่องจากนโยบายดังกล่าวเป็นนโยบายที่ใหม่สำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในด้านปราบปราม ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ต้องติดต่อประสานงานหลายหน่วยงาน เช่น ศาล อัยการ ฝ่ายปกครอง สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ฝ่ายปราบปรามเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายสรรพสามิตและมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมตัวผู้ต้องหาที่กระทำผิดกฎหมายสรรพสามิต ในปีงบประมาณ ฝ่ายปราบปรามจะมีเป้าหมายปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมายสรรพสามิตของทั้งจังหวัดประมาณ 336 คดีต่อปี ทำให้การปฏิบัติงานเกิดอุปสรรค ในด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ทำให้ผู้ศึกษาในฐานะของผู้ปฏิบัติงานด้านปราบปรามต้องนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหายไปปฏิบัติตามกฎหมายและตามที่กรมสรรพสามิตกำหนดนโยบายการปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ดังนั้น การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ผู้ศึกษาจะเน้นหาคำตอบว่าการนำผลนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยามีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร ตลอดจนหาแนวทางการพัฒนาโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

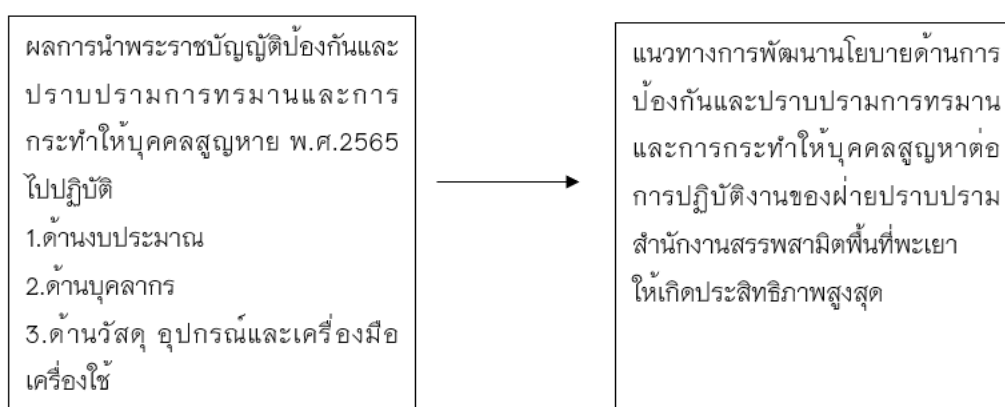


วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำทำให้บุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา
2. เพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนานโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำทำให้บุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา

กรอบแนวคิด

การศึกษา เรื่อง ผลของนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำทำให้บุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ผู้ศึกษาได้ใช้ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) ของ วรเดช จันทรร (2551) เป็นตัวแบบที่ให้ความสนใจสมรรถนะขององค์การเพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ย่อมขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ซึ่งมีตัวแปรประกอบด้วย โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ผู้ศึกษาได้เลือกเฉพาะตัวแปรที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา เกี่ยวข้องมาสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

วิธีวิทยาการวิจัย

1. **ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ** ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยเลือกเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านปราบปรามสามารถให้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดีและมีประสบการณ์การทำงานด้านปราบปรามมากกว่า 2 ปี จำนวน 9 คน

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์ใช้คำถามปลายเปิด สัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อให้ทราบความ



คิดเห็นเกี่ยวกับผลของการนำนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามและการกระทำให้บุคคลสูญหายไปปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา และแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา โดยแบ่งประเด็นคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 ผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ส่วนที่ 3 แนวทางการพัฒนานโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นอื่น ๆ

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา สรรพสามิตพื้นที่พะเยา หัวหน้าฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา แล้วจึงนำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยพะเยา ก่อนการเก็บข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดย 1) ศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บทบัญญัติของกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ เอกสารราชการ หนังสือวิทยานิพนธ์ งานวิจัย บทความทางวิชาการ สื่อออนไลน์ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาถึงนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายที่มีผลต่อการขับเคลื่อนด้านการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายไปปฏิบัติ 2) การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกขั้นตอนเป็นดังนี้

5.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาบันทึกเป็นข้อความ โดยเรียบเรียงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิเคราะห์ถึงเนื้อหาสาระในประเด็นที่ต้องการศึกษา จากนั้นตีความผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2 ตรวจสอบสามเส้าโดยการทบทวนข้อมูล (Review triangulation)

5.3 นำเสนอผลการวิจัย

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ร่วมกับผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ต่อผู้ปฏิบัติงานสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา

1.1 แนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตพื้นที่พะเยา

นโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา มีความยุ่งยากและซับซ้อนในการบันทึกภาพและเสียงอย่างต่อเนื่องขณะจับและยึดการและฝ่ายปกครองเข้าตรวจสอบ เช่น ในการควบคุมตัว เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับผิดชอบต้องบันทึกภาพและเสียงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่จับและควบคุมจนกระทั่งส่งตัวให้พนักงานสอบสวนหรือปล่อยตัวบุคคล



ดังกล่าวไป เว้นแต่มีเหตุสุดวิสัยที่ไม่สามารถกระทำได้ ก็ให้บันทึกเหตุนั้นเป็นหลักฐานไว้ในบันทึกการควบคุมตัว ในการควบคุมตัวให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับผิดชอบแจ้งพนักงานอัยการและนายอำเภอในท้องที่ที่มีการควบคุมตัวโดยทันที และในการควบคุมตัว เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับผิดชอบต้องบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผู้ถูกควบคุมตัว โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังนี้ 1) ข้อมูลอัตลักษณ์เกี่ยวกับผู้ถูกควบคุมตัว เช่น ชื่อ นามสกุล หรือตำหนิรูปพรรณ 2) วัน เวลา และสถานที่ของการถูกควบคุมตัว 3) คำสั่งที่ให้มีการควบคุมตัว และเหตุแห่งการออกคำสั่งนั้น 4) เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ออกคำสั่งให้ควบคุมตัว 5) วัน เวลาและสถานที่ของการปล่อยตัวผู้ถูกควบคุมตัว และผู้มารับตัวผู้ถูกควบคุมตัว 6) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ถูกควบคุมตัวก่อนถูกควบคุมตัวและก่อนการปล่อยตัว 7) ข้อมูลอื่น ๆ ที่คณะกรรมการกำหนดเพื่อป้องกันการทรมาน (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, 2566)

1.2 เจตนารมณ์ของนโยบาย

นโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหายตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 มีเจตนารมณ์ด้านปราบปรามที่ชัดเจน คือ ป้องกัน ปราบปราม และเยียวยา กล่าวคือ 1) ป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่รัฐทรมาน หรือกระทำการที่โหดร้ายไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ต่อประชาชนหรืออุ้มหาย เช่น กำหนดให้เจ้าหน้าที่รัฐทุกหน่วยงาน ทั้งตำรวจ ทหาร เจ้าหน้าที่ป่าไม้ เจ้าหน้าที่สรรพสามิต เจ้าหน้าที่ปราบปรามสุจริตและยาเสพติด หากจับใครต้องแจ้งอัยการและฝ่ายปกครองทันที ต้องบันทึกวิดีโอการจับและควบคุมตัวบุคคลตลอดเวลา จนกว่าจะส่งตัวให้พนักงานสอบสวน และต้องทำบันทึกการจับกุมและควบคุมตัวโดยละเอียดเพื่อให้ตำรวจสอบสวนได้ 2) ปราบปราม เจ้าหน้าที่รัฐที่กระทำความผิดโดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่รัฐไม่ว่าจะหน่วยงานใดก็ตามหากทรมานกระทำการที่โหดร้ายไร้มนุษยธรรม หรือการอุ้มหายประชาชนจะต้องถูกดำเนินคดีและถูกลงโทษและ 3) เยียวยา ประชาชนที่ถูกเจ้าหน้าที่รัฐทรมาน ถูกกระทำอย่างโหดร้ายไร้มนุษยธรรม หรือครอบครัวยุถูกเจ้าหน้าที่รัฐอุ้มหาย นอกจากมีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากรัฐ ยังมีสิทธิได้รับการเยียวยาประการอื่น เช่น การฟื้นฟูร่างกายและจิตใจ นอกจากนั้นหากคนในครอบครัวถูกเจ้าหน้าที่รัฐอุ้มหาย ตำรวจหรือดีเอสไอหรืออำเภอจะต้องสืบค้นจนกว่าจะมีหลักฐานที่เชื่อได้ว่าผู้ถูกอุ้มหายนั้นเสียชีวิต หรือหากยังมีชีวิตอยู่ที่ใด อย่างไรก็ตาม

2. ผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา

1. ด้านงบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการทำงานของฝ่ายปราบปรามไม่เพียงพอ เนื่องจากการปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพะเยาต้องใช้งบประมาณในการปฏิบัติงานในการสืบหาข่าวของผู้กระทำผิด มีค่าสายลับที่ต้องจ่าย มีค่าซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็นเพิ่มเติมในการปฏิบัติการ ทำให้บางครั้งมีค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่ต้องออกเอง

ผู้ศึกษาขอเสนอตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านงบประมาณ ดังนี้

“ดิฉันมองว่าด้านงบประมาณในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ เพราะการปฏิบัติงานด้านนี้ต้องใช้เงินค่อนข้างมาก งานที่มากแต่เงินไม่มากตาม ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๆ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2567)



“ดิฉันมองว่างบประมาณไม่เพียงพอ เนื่องจากภารกิจหรือเป้าหมายในแต่ละปีที่กรมสรรพสามิตกำหนดมาให้ฝ่ายปราบปรามทำเป้าหมายค่อนข้างเยอะ ทำให้ภารกิจบางภารกิจต้องใช้งบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติงานดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2567)

“ดิฉันมองว่างบประมาณไม่เพียงพอ ไม่ครอบคลุมในการขับเคลื่อนงานในพื้นที่ เมื่อไม่เกิดผลงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2567)

2. ด้านบุคลากร

2.1 ในด้านจำนวนบุคลากร ด้านจำนวนบุคลากรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยามีจำนวนข้าราชการจำนวนน้อย ไม่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เช่น ในการลงพื้นที่ของสายตรวจ 1 สายตรวจ จะมีข้าราชการนำตรวจปฏิบัติงานอยู่เพียง 1 คนเท่านั้น มีลูกจ้างชั่วคราวประจำสายตรวจละ 2 คน ซึ่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั่วทั้งจังหวัดมีภารกิจที่หลากหลาย รับผิดชอบตรวจโรงงานอุตสาหกรรมสุรากลั่นขนาดเล็กอยู่ทั้งสิ้น 117 แห่ง ทั่วทั้ง 9 อำเภอแต่ละอำเภอมีพื้นที่ค่อนข้างห่างไกลกัน อีกทั้งเจ้าหน้าที่มีการสับเปลี่ยน โยกย้ายบ่อยทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง

2.2 ในด้านความรู้เกี่ยวกับความเข้าใจในนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายบุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย เนื่องจากมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งงานกันบ่อย ทำให้บางครั้งเจ้าหน้าที่ที่มารับตำแหน่งใหม่ ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายดีพอ

2.3 ในด้านการใช้เทคโนโลยี บุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านปราบปรามของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยามีการใช้เทคโนโลยีในระดับพอใช้ เนื่องจากช่วงวัยและความสนใจในการใช้เทคโนโลยียังไม่มากพอ ต้องมีการได้รับการฝึกสอนอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากในการจับกุมต้องติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์ในการรับส่งข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการควบคุมตัว ดังนั้นการใช้เทคโนโลยีสำหรับบางท่านยังต้องได้รับการฝึกฝนอยู่ตลอดเวลา

ผู้ศึกษาขอเสนอตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านบุคลากร ดังนี้

“ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับนโยบายบุคลากรที่เป็นคนรุ่นเก่าบางท่านแทบไม่มีความรู้ในด้านเทคโนโลยี ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า บุคลากรขาดความรู้ในด้านนี้ ส่วนบุคลากรบางคนที่เป็นเด็กรุ่นใหม่ก็ไม่ได้รู้อะไรสักมาก” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2567)

“ในด้านนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายเจ้าหน้าที่บางท่านยังไม่มีความรู้ในการปฏิบัติงานมากนัก เจ้าหน้าที่บางคนยังขาดทักษะในการปฏิบัติงานอีกมาก ทำให้เกิดปัญหาในทีมงานสายตรวจกันเอง เนื่องจากขาดความเข้าใจในนโยบาย” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2567)

“งานด้านปราบปรามมีหัวหน้าทีมงานตรวจ ซึ่งมีการโยกย้ายอยู่บ่อยครั้ง ทำให้การทำงานบางครั้งเกิดปัญหาจำนวนบุคลากรด้านปราบปรามไม่เพียงพอ ซึ่งงานปราบปรามของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยามีพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ทั้งหมด 9 อำเภอ พื้นที่ค่อนข้างกว้าง จึงเกิดปัญหาเรื่องคนไม่พออยู่เสมอ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2567)

“บุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ที่ปฏิบัติงานด้านปราบปรามเป็นลูกจ้างชั่วคราวในสายตรวจมีข้าราชการประจำสายตรวจอยู่เพียงหนึ่งคนที่นำทีมไปตรวจปฏิบัติการ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2567)



“เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านปราบปรามบางท่านยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงขาดทักษะความชำนาญในการทำงาน ส่งผลให้ไม่เข้าใจในขั้นตอนการทำงาน อีกทั้งสลับเปลี่ยน โยกย้ายบ่อยทำให้งานไม่ต่อเนื่อง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2567)

3. ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้

ในการปฏิบัติงานในฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพะเยาเป็นงานที่มีค่าใช้จ่ายสูง มีอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องการปฏิบัติงานหลายอย่าง เช่น วิทยุสื่อสาร ยานพาหนะ โทรศัพท์ กล้องบันทึกภาพและวีดีโอ หากจะเพิ่มขีดความสามารถให้กับฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพะเยา ต้องนำอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาสนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ติดตามตัว กล้องบันทึกภาพและวีดีโอ อุปกรณ์ปล่อยสัญญาณไวไฟ เป็นต้น ซึ่งอุปกรณ์แต่ละชิ้นที่ใช้ปฏิบัติงานมีราคาค่อนข้างสูง เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ต้องจัดหาอุปกรณ์การทำงานที่จำเป็นมาใช้ด้วยงบประมาณส่วนตัว

ผู้วิจัยขอเสนอตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ดังนี้

“มองว่างานด้านปราบปราม ยังต้องการกล้องบันทึกภาพและเสียงขนาดเล็กสำหรับพกพาไว้สำหรับบันทึกภาพและเสียงในขณะปฏิบัติหน้าที่ เพราะมีกล้องบันทึกภาพและเสียง แค่อายุตรวจจะ 1 เครื่องเท่านั้น ไม่เพียงพอ ควรจะมีติดตัวไว้ตอนปฏิบัติงานกันทุกคน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2567)

“ไม่เพียงพอ เพราะการปฏิบัติงานนอกพื้นที่มีปัญหาในการใช้อินเทอร์เน็ต เพราะการทำงานในด้านปราบปรามต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกหลายหน่วยงานในการส่งข้อมูลผ่านอีเมลล์และผ่านไลน์ เจ้าหน้าที่บางคนไม่มีอินเทอร์เน็ตสัญญาณแรงที่สามารถรับส่งข้อมูลได้ทันเวลา ทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6, สัมภาษณ์ 25 มีนาคม 2567)

“เจ้าหน้าที่บางคนเขาก็เอาคอมพิวเตอร์ของตัวเองมาทำงาน เพราะสะดวกกว่าใช้คอมพิวเตอร์ที่สำนักงาน เพราะบางทีคอมพิวเตอร์ช้าไม่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7, สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2567)

“อุปกรณ์ เช่น โทรศัพท์มือถือ ซึ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงานในด้านปราบปรามของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ต้องมีอินเทอร์เน็ตที่เร็ว เพราะมีการแบ่งงานกันทำ ถ้าคนไหนไม่ซื่อแพคเกจที่เร็วจะทำให้เกิดปัญหาติดขัดในการปฏิบัติงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8, สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2567)

“งานด้านปราบปราม เวลาจับกุมผู้กระทำผิดมาได้ จะมีการเก็บข้อมูลไว้ในคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีข้อมูลของไฟล์ขนาดใหญ่มาก ทำให้ยากในการจัดเก็บข้อมูลเพราะขนาดข้อมูลใหญ่ จึงต้องจัดเก็บลงในฮาร์ดแวร์ภายนอก ทำให้เจ้าหน้าที่บางคนมีค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์เพิ่มเติม” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9, สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2567)

3. แนวทางการพัฒนาโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แนวทางการพัฒนาโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ได้แบ่งประเด็นในการวิเคราะห์ ออกเป็นจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านงบประมาณ 2)ด้านบุคลากร 3)ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ โดยผู้ศึกษาได้นำผลการศึกษามาอภิปรายกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แยกเป็นประเด็น 3 ประเด็น ดังนี้



1. ด้านงบประมาณ

1.1 ในด้านงบประมาณของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ควรของบประมาณอุดหนุนจากกรมสรรพสามิต ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ต้องการงบประมาณของงานด้านปราบปรามมีเพียงพอในการบริหารงานเพื่อให้งานออกมาบรรลุเป้าหมายของกรมสรรพสามิต

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านงบประมาณ ดังนี้

“มองว่าในด้านงบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามควรเพิ่มงบประมาณการดำเนินงานให้สายตรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างได้ดัดจริต” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2567)

“มองว่าด้านงบประมาณในการซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานสายตรวจมีไม่พอ ทำให้การปฏิบัติล่าช้าควรเพิ่มงบประมาณให้สายตรวจดำเนินงานให้สะดวกขึ้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2567)

“มองว่าด้านงบประมาณที่กรมสรรพสามิตให้มาสำหรับสายตรวจมีไม่เพียงพอ หัวหน้าสายตรวจต้องจ่ายเงินเองเพื่อซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็นเองควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้สายตรวจเพิ่มเติม” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2567)

2. ด้านบุคลากร

2.1 ควรเพิ่มบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีสายตรวจเพิ่มมากขึ้น เพราะภารกิจหลากหลายและเป้าหมายด้านปราบปรามของสำนักงานสรรพสามิตมีเป้าหมายการปฏิบัติงานของค่าปรับที่สูง จึงควรเพิ่มสายตรวจให้ปฏิบัติงานได้ทั่วถึง ครอบคลุมทั้งจังหวัด เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กรมสรรพสามิตได้ตั้งไว้

2.2 ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นुकคนสูญหาย พ.ศ. 2565 อยู่เป็นประจำ และทดสอบความรู้เป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้เกี่ยวกับนโยบายด้านปราบปราม

2.3 ในด้านการใช้เทคโนโลยี ควรจัดทำตัวอย่างการส่งข้อมูลในแพลตฟอร์มของหน่วยงานภายนอกว่าขั้นตอนการปฏิบัติเป็นอย่างไร เอกสารที่ใช้ติดต่อกับหน่วยงานภายนอกมีอะไรบ้าง เพื่อป้องกันการผิดพลาดของการส่งข้อมูล

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านบุคลากร ดังนี้

“มองว่าสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยาควรมีการจัดอบรมด้านปราบปรามเพิ่ม เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมทั่วทั้งจังหวัด” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2567)

“มองว่าบุคลากรในสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยาควรต้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานเกี่ยวกับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นुकคนสูญหาย พ.ศ. 2565 ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านปราบปราม เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจในส่วนที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจตรงกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2567)

“ควรทำแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประสานงานกับหน่วยงานอื่น การรับส่งข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ ว่าขั้นตอนเป็นอย่างไร ลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานเรียงลำดับก่อนหลัง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2567)



3. ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้

3.1 ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ สำหรับการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ ควรมีการจัดซื้อถ้อยถ้อย บันทึกรูปภาพและเสียง และอุปกรณ์เก็บไฟล์ขนาดใหญ่ เนื่องจากการปฏิบัติงานลงพื้นที่ของสายตรวจต้องมีการ บันทึกภาพและเสียงต่อเนื่องตั้งแต่จับกุมจนถึงนำส่งพนักงานสอบสวน ในการจับกุมใช้เวลาานานกว่าจะเสร็จสิ้นคดี ทำให้มีปัญหาในการจัดเก็บไฟล์บันทึกการจับกุม เนื่องจากต้องมีการเก็บสำนวนการจับกุม เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกควบคุมตัว เป็นเวลา 1 ปี ทำให้พื้นที่ในการจัดเก็บไฟล์ไม่เพียงพอเนื่องจากพื้นที่พะเยามีการจับกุมผู้กระทำผิดเป็นจำนวนมากต่อไป ทำให้คอมพิวเตอร์ที่สำนักงานสรรพสามิตไม่สามารถจัดเก็บไฟล์ข้อมูลไม่เพียงพอ กรมสรรพสามิตควรสนับสนุนงบประมาณในการซื้อวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดเก็บข้อมูลให้เพียงพอ

ผู้วิจัยขอเสนอตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ดังนี้

“ควรเพิ่มอุปกรณ์ในการจัดเก็บข้อมูล เช่น จัดซื้ออุปกรณ์ในการเก็บข้อมูลให้ จัดซื้อกล้องถ่ายภาพและวีดีโอให้เพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ประจำสายตรวจ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2567)

“ควรจัดหาแพคเกจอินเทอร์เน็ตที่มีความเร็วสูง เพราะการทำงานของสายตรวจมีการรับส่งข้อมูลซึ่งมีไฟล์ขนาดใหญ่ เจ้าหน้าที่บางท่านมีสัญญาณอินเทอร์เน็ตของมือถือความเร็วช้าทำให้การส่งข้อมูลไม่ได้บ่อยครั้ง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2567)

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ผู้ศึกษาได้นำผลการศึกษามาอภิปราย โดยแบ่งเป็น 2 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา

การศึกษาผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา สามารถอภิปราย แยกเป็นประเด็น ดังนี้

1.1 ด้านงบประมาณ พบว่า งบประมาณในด้านปราบปรามของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยาไม่เพียงพอ เนื่องจากไม่มีงบประมาณมาอุดหนุนสำหรับเสริมภารกิจงานสายตรวจ ที่ต้องออกปราบปรามอยู่ทั่วจังหวัดพะเยา ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ไม่มีงบประมาณสำหรับการสนับสนุนภารกิจ ที่บางครั้งมีค่าสายลับมีค่าใช้จ่ายที่ต้องซื้ออุปกรณ์เสริมเพื่อมาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรชนก กันทะวงศ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี ไปปฏิบัติของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติสู่ความล้มเหลวคืองบประมาณที่ได้รับมีจำนวนน้อยและน้อยลงทุกปี ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ

1.2 ด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยามีจำนวนน้อยกว่าภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ เกิดการโอนย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งบ่อยทำให้ภารกิจงานไม่สอดคล้องกับภาระงาน และบุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะการเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตราภรณ์ ศรีลาฤทธิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของกระทรวงมหาดไทยไปปฏิบัติ พบว่าปัญหาด้านบุคลากรที่มี



การโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนอยู่บ่อยครั้งจึงขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญในงานด้านยาเสพติด ทำให้ไม่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานจริงที่เปลี่ยนแปลงไป

1.3 ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ พบว่า วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานในฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพะเยาไม่เพียงพอ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากภารกิจด้านงานปราบปรามต้องมีอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหลายอย่าง อีกทั้งต้องมีการจัดเก็บไฟล์ข้อมูลขนาดใหญ่คอมพิวเตอร์ในสำนักงานไม่เพียงพอต่อการจัดเก็บข้อมูล จำเป็นต้องใช้อุปกรณ์เสริมในการเก็บข้อมูล เนื่องจากต้องเก็บไฟล์ไว้เป็นเวลา 1 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ชัย ชอภธรรม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวน กรณีศึกษากองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีปัญหาด้านอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

2. แนวทางการพัฒนานโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา

การศึกษาหาแนวทางการพัฒนานโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ผู้ศึกษาได้นำผลการศึกษามาอภิปรายกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แยกเป็นประเด็น ได้ดังนี้

2.1 ด้านงบประมาณ พบว่า ครัวของงบประมาณอุดหนุนจากกรมสรรพสามิตในการปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กรมสรรพสามิตกำหนด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ต้องการงบประมาณมาสนับสนุนการดำเนินงานด้านปราบปรามสามารถบรรลุเป้าหมายที่กรมสรรพสามิตกำหนดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวรเดช จันทรศร (2527) ได้ทำการศึกษากำหนดนโยบายไปปฏิบัติจากแนวคิดทฤษฎีและผลงานของนักวิชาการหลายท่านทั้งต่างประเทศและในประเทศรวมทั้งนำประสบการณ์ที่ผ่านมาพัฒนาเป็นแนวคิดและตัวแบบทางทฤษฎีของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) เป็นตัวแบบที่ให้ความสนใจสมรรถนะขององค์กรเพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ย่อมขึ้นอยู่กับองค์กรที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใดซึ่งมีตัวแปร ประกอบด้วย โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้

2.2 ด้านบุคลากร พบว่า ควรเพิ่มบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีสายตรวจเพิ่มมากขึ้น เช่น เพิ่มสายตรวจขึ้นมาอีกเพื่อรองรับกับภารกิจ และเป้าหมายที่สูงขึ้น เพราะภารกิจหลากหลาย จึงควรเพิ่มสายตรวจให้ปฏิบัติงานได้ทั่วถึง ครอบคลุมทั้งจังหวัด เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กรมสรรพสามิตได้ตั้งไว้ อีกทั้งควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำบุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 อยู่เป็นประจำ และทดสอบความรู้เป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้เกี่ยวกับนโยบายด้านปราบปราม และควรจัดทำตัวอย่างการส่งข้อมูลในแพลตฟอร์มของหน่วยงานภายนอกว่าขั้นตอนการปฏิบัติเป็นอย่างไร เพื่อป้องกันการผิดพลาดของการส่งข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกล้า ทองขาว (2551) ที่ได้สรุปถึงปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำ นโยบายสาธารณะไปปฏิบัติในปัจจัยด้านศักยภาพและความสามารถขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ศักยภาพและ ความสามารถขององค์กรหรือหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติความรู้ความสามารถและทักษะของทีมงาน ความสามารถและประสบการณ์ของผู้นำองค์กร การมีและใช้เทคโนโลยีการบริหารอย่างเหมาะสม



2.3 ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ พบว่า มีควรมีการจัดซื้อจัดจ้างบันทึกภาพและเสียง และอุปกรณ์เก็บไฟล์ขนาดใหญ่ เพื่อใช้จัดเก็บข้อมูลด้านเอกสารและบันทึกภาพและเสียง ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากการต้องการกล้องบันทึกภาพและเสียง และอุปกรณ์เก็บไฟล์ เพิ่มจากที่มีอยู่ในสำนักงาน ในการจับกุมใช้เวลานานกว่าจะเสร็จสิ้นคดี ทำให้มีปัญหาในการจัดเก็บไฟล์บันทึกการจับกุม เนื่องจากต้องมีการเก็บสำนวนการจับกุม เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกควบคุมตัว เป็นเวลา 1 ปี ทำให้พื้นที่ในการจัดเก็บไฟล์ไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ชัย ขอบธรรม (2561) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวน กรณีศึกษาของบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าประเด็นเรื่องแนวทางในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนในกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ควรจัดหามาสำหรับยานพาหนะ จัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน และเครื่องมือสำนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ควรกำหนดแนวทางที่เน้นการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
2. สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ควรจัดโครงการส่งเสริมพัฒนาทักษะด้านความรู้ของนโยบายด้านปราบปรามให้กับเจ้าหน้าที่ด้านปราบปรามอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อพัฒนาความรู้ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
3. สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ควรกำหนดแผนงานในการวิเคราะห์ถึงงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการทำงานด้านปราบปรามเป็นประจำทุกปี เช่น กล้องบันทึกภาพและเสียง แบบเดือรีสำรอง อุปกรณ์ไวไฟกพพา อุปกรณ์เก็บข้อมูลภาพและเสียง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยผลของนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา ในภาพรวมของระดับภาค เพื่อให้ทราบถึงผลของนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปราม ในระดับภาคได้รับการแก้ไขและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการยอมรับการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายปราบปรามสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา เพื่อให้ทราบถึงการยอมรับหรือปฏิเสธในการปฏิบัติตามนโยบาย
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านปราบปรามในการดำเนินการตามนโยบาย ว่ามีความรู้ความเข้าใจมากหรือน้อย ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน



กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา เพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กล้า ทองขาว. (2551). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผน หน่วยที่ 6 เรื่อง

การนำนโยบายไปปฏิบัติ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เกียรติศักดิ์ เกียรติสุริยา. นักวิชาการสรรพสามิตชำนาญการ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา. (21 มีนาคม 2567).

สัมภาษณ์.

จิตราภรณ์ ศรีลาฤทธิ (2561). **การนำนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของกระทรวงมหาดไทยไป**

ปฏิบัติ: การแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายไปปฏิบัติ. การค้นคว้าอิสระ รม.,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2566 จาก

https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2018/TU_2018_6003011050_9470_11302.pdf

ชยกฤต มณีภาค. นักวิชาการสรรพสามิตชำนาญการ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา. (23 มีนาคม 2567).

สัมภาษณ์.

ณัฐวิ นาคะกุลพิสิทธิ์. นักวิชาการสรรพสามิต สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา. (29 มีนาคม 2567).สัมภาษณ์.

ไทยรัฐออนไลน์. (2566). **ภาคประชาชนเรียกร้องบังคับใช้ ‘พ.ร.บ.ป้องกันการซอม้ทรมาน-อุ้มหาย’ทั้งฉบับ.**

สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2566, จาก <https://plus.thairath.co.th/topic/speak/102811>

ธัญวรัชน์ นิชง,สัมภาษณ์.นักวิชาการสรรพสามิตชำนาญการ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา.(29 มีนาคม 2567).

สัมภาษณ์.

เนตรชนก กันทะวงศ์ (2563). **การนำนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณีไปปฏิบัติของกรม**

กิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. วิทยานิพนธ์ รม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 23

สิงหาคม 2566 จาก

https://scholar.google.com/scholar?hl=th&as_sdt=0%2C5&q=%E0%B9%80%E0%B8%99%E0%B8%95

https://scholar.google.com/scholar?hl=th&as_sdt=0%2C5&q=%E0%B9%80%E0%B8%99%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%8A%E0%B8%99%E0%B8%81+%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B0%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B8%A8%E0%B9%8C&btnG=

https://scholar.google.com/scholar?hl=th&as_sdt=0%2C5&q=%E0%B9%80%E0%B8%99%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%8A%E0%B8%99%E0%B8%81+%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B0%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B8%A8%E0%B9%8C&btnG=

เนริสา ลิปิสุนทร. (2556). **ปัญหาและอุปสรรคในการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด: กรณีศึกษาคลินิกยาเสพติด**



ศูนย์บริการสารสนเทศฯ 40 บางแค. วิทยานิพนธ์ สส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2566, จาก

http://search.library.tu.ac.th/cgi-bin/koha/opacdetail.pl?biblionumber=616204&shelfbrowse_itemnumber=1208721

บุญญาลักษณ์ พรหมพวง. เจ้าพนักงานสรรพสามิตปฏิบัติงาน สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา. (29 มีนาคม 2567). สัมภาษณ์.

ประสิทธิ์ชัย ขอบธรรม (2561). **ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวน:**

กรณีศึกษาของบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ รม.,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2566 จาก

https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:165304

พงษ์ธวัช ธาณี. นักวิชาการสรรพสามิตชำนาญการ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา สาขาปาง. (22 มีนาคม 2567). สัมภาษณ์.

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565, (2565), **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่ม 139 ตอนที่ 66 ก, หน้า 43-57.

ภาณุพงศ์ ปัญญา. นักวิชาการสรรพสามิตชำนาญการ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา. (23 มีนาคม 2567). สัมภาษณ์.

วรเดช จันทร์ศรี. (2554). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 5).** กรุงเทพฯ: สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย.

วัลย์ภรณ์ ชูวะคำ.เจ้าพนักงานสรรพสามิตชำนาญการ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา สาขาเมืองพะเยา. (21 มีนาคม 2567). สัมภาษณ์.

วิรัตน์ นาทิพย์เวทย์. (2563). **ร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ.....(ฉบับประชาชน) ศึกษากรณีโครงสร้างความรับผิดชอบทางอาญารฐานกระทำทรมาน. **วารสารกระบวนกรยุติธรรม.** ปีที่ 13 ฉบับที่ 2, หน้า 117-137.**

อนัญญา คำมูล.เจ้าพนักงานสรรพสามิตชำนาญการ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา สาขาเมืองพะเยา. (25 มีนาคม 2567). สัมภาษณ์.

AMNESTY INTERNATIONAL THAILAND. (2566). **การบังคับบุคคลให้สูญหาย.** สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.amnesty.or.th/our-work/enforced-disappearance>

The 101.world. (2566). **มีอะไรในกฎหมาย:กฎหมายป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย.** สืบค้นเมื่อ 31 ตุลาคม 2566, จาก <https://www.the101.world/prevention-and-suppression-of-torture-and-enforced-disappearance-act/>



แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพ ของมหาวิทยาลัยพะเยา

Guidelines for Implementing the Strategy of Student Identity Development with the PDCA Cycle at University of Phayao

กานตพงษ์ สุวรรณพจน์^{1*} และ น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ²

Kantaphong Suwannaphoj^{1*} and Numtip Smerchuar²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา 2) วิเคราะห์การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา 3) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 19 คน ที่ประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต และนิสิตผู้ดำเนินงานในองค์การนิสิต

ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตนั้น สอดคล้องตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นอย่างดี สภาพที่พึงประสงค์ ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิตนั้น พบว่า ควรเพิ่มการบูรณาการกับชุมชนเพื่อสอดคล้องกับการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตร่วมกับชุมชนอย่างยั่งยืน การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพขององค์การนิสิตได้ดำเนินงานภายใต้วงจรคุณภาพทั้งโครงการและกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายพบว่า มหาวิทยาลัยพะเยา ควรมุ่งเน้นนโยบายในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตแบบบูรณาการร่วมกับชุมชน ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านกระบวนการทำงานขององค์การนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา ด้วยวงจรคุณภาพ เพื่อยกระดับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การดำเนินงาน, วงจรคุณภาพ, องค์การนิสิต, อัตลักษณ์นิสิต, มหาวิทยาลัยพะเยา

¹ นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Oatsmine@gmail.com



Abstract

The objectives of this research are to 1) study the current condition and desirable conditions for operating according to the strategy for developing student identity of the student Union University of Phayao 2) Analyze the operations according to the strategy to develop student identity under the PDCA cycle of the student Union, University of Phayao 3) Make policy recommendations to support the implementation of the strategy to develop student identity with the quality cycle of the University of Phayao. This is a qualitative research using semi-structured interviews. Data were collected from a total of 19 informants. The structure consists of administrators, activity coordinators, and student operators within the student Union.

The results of the study found that current state of operations in line with the strategy to develop student identity aligns well with University of Phayao overall strategy. The desired state for operating according to the strategy to develop student identity within the student Union, finds that: It is advisable to enhance integration with the community to align with the sustainable development of student identity alongside the community. The implementation of strategies to develop student identity within the PDCA cycle of the student Union involves: Activities have been consistently carried out within the PDCA cycle, encompassing both projects and regular activities.

Policy recommendations have found that : University of Phayao should focus on a policy aimed at developing a comprehensive student identity in collaboration with the community. Promoting the development of organizational process skills among University of Phayao student Union through the PDCA cycle to enhance the effectiveness of their operations.

Keywords: Implementing, Deming cycle, Student Union , Student Identity, University of Phayao

บทนำ

มหาวิทยาลัย ถือเป็นสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็น “ศูนย์กลางทางปัญญา” ของสังคม ทั้ง “ศาสตร์”(sciences) และ “ศิลป์” (arts) เพื่อสร้าง “คนรุ่นใหม่” เพื่อออกไปเป็นผู้นำของสังคม ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัยมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะหลักค้ำการดำรงอยู่หรือการอยู่รอดของสังคม (ชมพู โกติรัมย์, 2550) การพัฒนานิสิตในระดับอุดมศึกษาจึงเป็นเป้าหมายหลักสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา ภายใต้การกำกับของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นไปตามพันธกิจ เป้าประสงค์หลักของสถาบันอุดมศึกษา และตรงตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกำกับส่งเสริมกระบวนการผลิตบัณฑิตที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมพหุวัฒนธรรมภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการสื่อสารแบบไร้พรมแดน มีศักยภาพในการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามกรอบมาตรฐานและจรรยาบรรณที่กำหนด สามารถสร้างสรรค์งานที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมทั้งในระดับท้องถิ่นและสากล (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2564) มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง que ดำเนินกิจการภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และดำเนินกิจการตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 (หมวด 1 มาตรา 6) ซึ่งได้ระบุให้มหาวิทยาลัยพะเยา “ให้การศึกษ่า ส่งเสริม และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการ



ทางวิชาการแก่สังคมให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ” มหาวิทยาลัยพะเยา จึงดำเนินพันธกิจ 5 ด้าน สอดคล้องตามมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 โดยมีพันธกิจหลักที่ 1 พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ซึ่งประกอบไปด้วยเป้าประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีคุณลักษณะ สมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต 2) เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) 3) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนิสิต (Wellness and Happiness) ซึ่งมีกลยุทธ์ในการอัตลักษณ์นิสิต (Student Identity) 3 ประการด้วยกัน คือ สุนทรียภาพ สุขภาพดี และบุคลิกภาพ (กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566)

การดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยานั้น ดำเนินงานโดยหลายหน่วยงาน/ส่วนงาน ประกอบด้วย กองกิจการนิสิต กองพัฒนาคุณภาพนิสิต ซึ่งรวมไปถึงหน่วยกิจกรรมนิสิตประเภทองค์กรนิสิต ซึ่งเป็นหน่วยกิจกรรมนิสิตประกอบไปด้วย อาทิเช่น องค์กรนิสิต สภานิสิต สารวัตรนิสิต เวียง สโมสรนิสิต ซึ่งกำกับดูแลการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งการดำเนินงานขององค์กรนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยานั้นมีการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตของมหาวิทยาลัยพะเยาแต่ยังคงขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงไปตามวาระของผู้ดำเนินงาน รวมไปถึงปัจจัยความสนใจในกิจกรรมในช่วงเวลาของนิสิต ณ ช่วงเวลาต่าง ๆ ดังจะเห็นได้จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยาและเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรนิสิตและการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์กรนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อวิเคราะห์การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพ ขององค์กรนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา

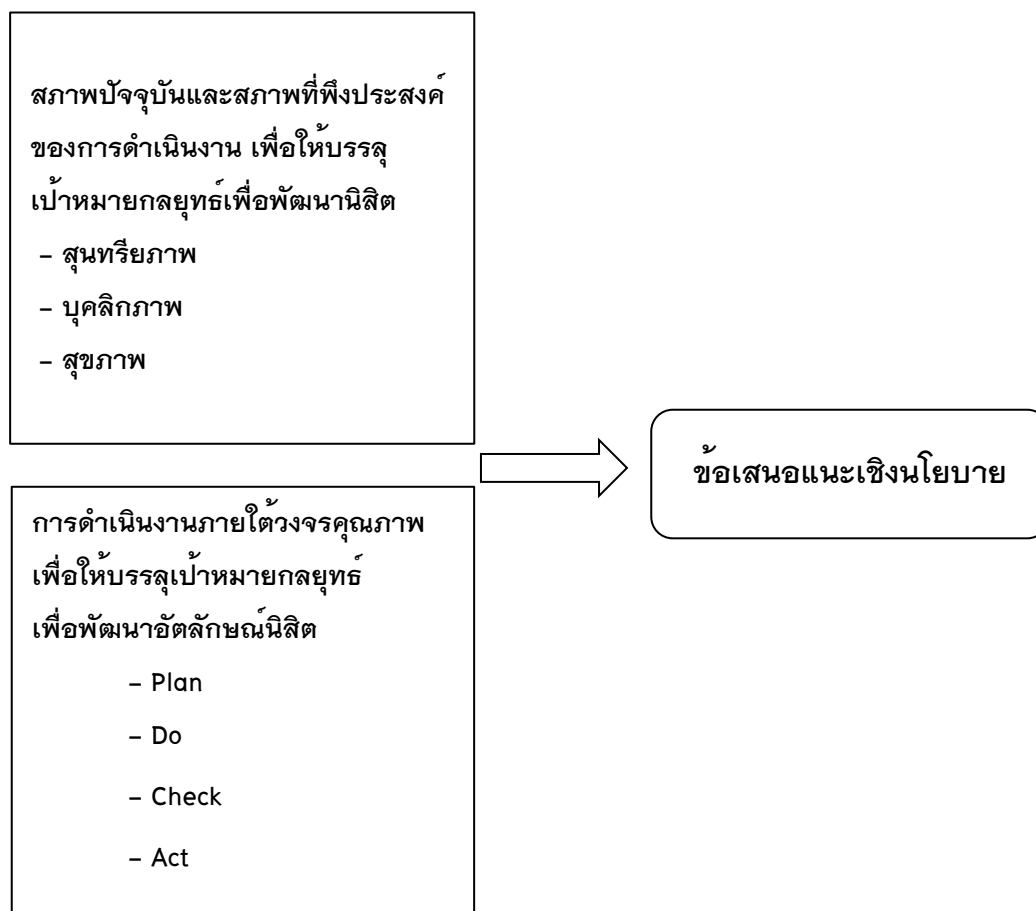
กรอบแนวคิด

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้แนวคิดการบริหารงานเชิงคุณภาพตามวงจรคุณภาพ PDCA (Deming Cycle) ของ Edward W. Deming (อ้างอิงใน ยุทธนา เกื้อกุล (2560) แล้วนำมาสังเคราะห์และบูรณาการในการศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์กรนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยาการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนานิสิตขององค์กรนิสิต โดยพิจารณาตามเป้าหมายของกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ที่ประกอบด้วย สุนทรียภาพ บุคลิกภาพ สุขภาพ
2. การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพ ขององค์กรนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยาซึ่งในการดำเนินงานที่ผ่านมามีการใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นประจำและสม่ำเสมอ ทั้งโครงการระยะยาว



และกิจกรรมระยะสั้น หรือการดำเนินงานเฉพาะหน้าที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) การปรับปรุง (Act) จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรกิจกรรมของมหาวิทยาลัยพะเยา



วิธีวิทยาการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรกิจกรรมของมหาวิทยาลัยพะเยา โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้มีจำนวนทั้งสิ้น 19 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดคุณสมบัติและจำแนกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิตหรือผู้แทนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 คน ที่ผู้วิจัยขอสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)
2. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต ประกอบด้วย ที่ปรึกษาองค์การนิสิต นักวิชาการศึกษา(กิจการนิสิต) หรือผู้แทนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน ที่ผู้วิจัยขอสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)



3. กลุ่มนิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต รวม 15 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้การสนทนากลุ่ม 3 ครั้ง โดยจำแนกผู้เข้าร่วมกลุ่มละ 5 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus group)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการสนทนากลุ่มในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้กำหนดไว้ โดยการกำหนดประเด็นคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรกิจภาพของมหาวิทยาลัยพะเยาโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 รูปแบบการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรกิจภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา ปีงบประมาณ 2566

ส่วนที่ 3 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรกิจภาพขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรกิจภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการสนทนากลุ่ม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน วิธีที่ใช้ในการตรวจสอบคือการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือ IOC โดยใช้สูตรของ โรวีนลลีและแฮมเบิลตัน (Rowinelli and Hambleton, 1997 อ้างถึงในพ่องศรี วาณิชยศวงศ, 2546) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67-1.0

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากโครงการวิจัยผ่านการอนุมัติจากที่ปรึกษาและผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยพะเยา จึงดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ นำข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา คู่มือ หนังสือ บทความ รายงานการวิจัย และข้อมูลด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านกิจกรรมนิสิต รวมถึงข้อมูลที่เผยแพร่ทางเว็บไซต์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และอ้างอิงในการทำวิจัย

2. ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บข้อมูลแบบเจาะจงจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง กับผู้บริหาร 1 ท่าน และ ผู้ปฏิบัติงาน 3 ท่าน ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์โดยการใช้ประเด็นคำถามตามที่กำหนดไว้ โดยผู้สัมภาษณ์จะเริ่มสนทนาจากคำถามที่กำหนดไว้ พร้อมบันทึกคำตอบทั้งหมดลงในแบบสัมภาษณ์ จากนั้นจะสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิดที่จะนำไปสู่ประเด็นการศึกษา และให้อิสระกับผู้ถูกสัมภาษณ์ในการตอบคำถามมากที่สุด ซึ่งได้ทำการสัมภาษณ์ ณ วันที่ 27 มีนาคม 2567 ณ มหาวิทยาลัยพะเยา

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้รูปแบบการสนทนากลุ่ม กับนิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต กลุ่มละ 5 คน จำนวน 3 กลุ่ม รวม 15 คน ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์โดยการใช่ประเด็นคำถามตามที่กำหนดไว้ โดยผู้สัมภาษณ์จะเริ่มสนทนาจากคำถามที่กำหนดไว้ พร้อมบันทึกคำตอบทั้งหมดลงในแบบสัมภาษณ์ จากนั้นจะสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิดที่จะนำไปสู่ประเด็นการศึกษา และให้อิสระกับผู้ถูกสัมภาษณ์ในการตอบคำถามมากที่สุด ซึ่งได้ทำการสนทนากลุ่ม ณ วันที่ 28 มีนาคม 2567 ณ มหาวิทยาลัยพะเยา



การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม มาถอดเสียง และบันทึกเป็นข้อความโดยนำข้อความจากการสัมภาษณ์ มาจำแนกที่ประเด็นและเรียบเรียง เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์เพื่อให้ได้ภาพรวมภายใต้กรอบแนวคิด สรุปผลการศึกษา และนำเสนอผลการศึกษาโดยการพรรณนาความ

ผลการศึกษา

ในการศึกษา “แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา” ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 19 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย 1 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต 3 คน และกลุ่มนิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต จำนวน 15 คน พบว่า

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพปัจจุบันในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า องค์การนิสิต เป็นหน่วยกิจกรรมนิสิต ภายใต้การกำกับดูแลของงานกิจกรรมนิสิต กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งเป็นหน่วยกิจกรรมนิสิตหลักในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา โดยสอดคล้องกับข้อบังคับ ระเบียบของมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยหน้าที่ขององค์การนิสิตนั้น มีหน้าที่สร้างสรรค์และจัดกิจกรรมให้แก่ นิสิต กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและงบประมาณประจำปี พิจารณา เป็นตัวแทนของนิสิตเพื่อเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการกิจการนิสิตและพัฒนาคุณภาพนิสิต และการประชุมผู้แทนนิสิตนักศึกษาจากสถาบันอื่น ๆ รวมถึงหน่วยงานภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัยและสนับสนุนและดำเนินงานตามพันธกิจ ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การบริหารกิจกรรมนิสิต กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งการวางแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยา ในยุทธศาสตร์ ที่ 1 ที่ได้กำหนดเป้าประสงค์ในการจัดกิจกรรมพัฒนาอัตลักษณ์ นิสิต (UP Identity) ที่ชัดเจน มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ เพื่อให้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรม นอกจากนี้ยังส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนานิสิตให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย (UP Identity) ประกอบด้วย สุนทรียภาพ บุคลิกภาพ และสุขภาพ

ซึ่งองค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ปีงบประมาณ 2566 มีการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีรูปแบบการดำเนินงาน พบว่า ในการดำเนินงานขององค์การนิสิต เริ่มต้นจากการจัดทำแผนโครงการและกิจกรรมประจำปี เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางและแผนการดำเนินงาน ในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตทั้ง 3 ด้าน โดยเป็นกระบวนการบริหารจัดการขององค์การนิสิต ผ่านการกำกับดูแลและสนับสนุนจากงานกิจกรรมนิสิต กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้สอดคล้องต่อแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และเป้าประสงค์ต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยพะเยาตั้งไว้

ในการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนานิสิต ขององค์การนิสิต ณ ปัจจุบัน พบว่า

ด้านสุนทรียภาพ (Aesthetics) คือ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การแสดงออกเชิงสร้างสรรค์ต่าง ๆ ของนิสิต ทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และวัฒนธรรม รวมถึงการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านสื่อออนไลน์ช่องทางขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยาเอง เช่น งานคอนเสิร์ต งานลอยกระทง งานไหว้ครูตามประเพณี



ด้านสุขภาพ (Health) องค์การนิสิต มีการบริหารจัดการ ซึ่ง มีการจัดตั้งชมรมด้านกีฬา ซึ่งชมรมอยู่ภายใต้ การดูแลขององค์การนิสิต อยู่แล้ว ก็จะมีการเปิดรับสมัคร ลงทะเบียนชมรม องค์การนิสิตเอง ก็จะมีการจัดกิจกรรม ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ด้านกีฬา ไม่ว่าจะเป็น มหกรรมกีฬา กีฬาน้องใหม่ ซึ่งจะจัดเป็น 2 ภาคการศึกษาใน 1 ปี และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ ซึ่ง สำคัญเลยคือ ชมรมเองก็จะมีการคัดเลือกตัวนักกีฬา เพื่อไปทำการแข่งขันเป็น ตัวแทนของมหาวิทยาลัย

บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพเป็นด้านที่มีความหมายกว้าง ไม่ใช่แค่เรื่องของภาพลักษณ์การแต่ง กาย หมายถึงการเป็นตัวตน 3 ประการ คือ ชื่อสัตย์ มีวินัย ใจอาสา ซึ่ง นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา มีความเด่นชัด เรื่องจิตอาสา องค์การนิสิตเองก็มีชมรมที่ดูแลเรื่องการส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านบุคลิกภาพหลายส่วน รวมถึงการ จัดประกวด เวทีเสวนาต่าง ๆ ให้นิสิตได้มีส่วนร่วมและแสดงออก

สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัย พะเยาพบว่า ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ขององค์การนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา ยังไม่มี ความสอดคล้องถึงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยพะเยา รวมไปถึงการบูรณาการร่วมกับ หน่วยงานกิจกรรมนิสิตอื่น ๆ รวมถึงชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัยพะเยา ในการจัดทำแผนประจำปี แผนดำเนินโครงการ/ กิจกรรม ขององค์การนิสิต ในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตให้ตรงต่อเป้าหมายที่คาดหวัง ซึ่ง ผู้นำนิสิตมีส่วนร่วมใน ชับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมทักษะการดำเนินงานตาม กระบวนการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ หรือ ที่เรียกว่า PDCA เพื่อยกระดับคุณภาพให้เกิดกระบวนการทำงานที่มี ประสิทธิภาพอีกด้วยดังเช่นในทัศนะของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่ม

ในทัศนะของผู้บริหารงานด้านกิจกรรมนิสิต

“ต้องมองเรื่องของนโยบายในการพัฒนา นิสิต ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าเน้นเรื่องอะไร ซึ่งกองกิจกรรมนิสิตก็เน้นเรื่องของการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตให้เป็นไปตามเป้าประสงค์และ คุณลักษณะ รวมไปถึงการส่งเสริมให้นิสิต มีทักษะ 5C (Creative Thinking ความคิดสร้างสรรค์, Critical Thinking and Problem Solving การคิดอย่างมีวิจารณญาณ, Collaboration Teamwork and Leadership การทำงานร่วมกับผู้อื่นและ ภาวะผู้นำ, Communication and Computing ทักษะด้านการสื่อสารและทักษะด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ และ Compassion ความมีเมตตา กรุณา คุณธรรม จริยธรรม) ซึ่ง มหาวิทยาลัยพะเยา มีปณิธานว่า ปัญญาเพื่อความ เข้มแข็งของชุมชน เพราะฉะนั้น ควรเน้นให้นิสิตมีกิจกรรมบูรณาการร่วมกับชุมชนที่เขาอยู่ เช่น ชุมชนแม่กา ซึ่ง แผนปี 2567-2570 มีอยู่ข้อหนึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตกับชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่ง จะเป็นแนวทางให้องค์การนิสิต ใน ระหว่างจัดทำแผนโครงการหรือกิจกรรมในการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับชุมชน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, ผู้บริหาร ด้านกิจกรรมนิสิต, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2567)

ในทัศนะของเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินงานด้านกิจกรรมนิสิต

“ในการบริหารงานตามแผนกลยุทธ์ คือ การนำแผนกลยุทธ์ที่มหาวิทยาลัย ได้กำหนดค่าเป้าหมายและ ตัวชี้วัดในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต ด้วยการวางแผน การดำเนินกิจกรรมก่อน ลงสู่ การปฏิบัติงาน และตรวจสอบรายงานผลการดำเนินงาน ทบทวนการปฏิบัติงานหรือปิดโครงการ ในการพัฒนา อัตลักษณ์นิสิตเพื่อให้ผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยามีส่วนร่วมในขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ นิสิต ตามกระบวนการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ หรือ ที่เรียกว่า PDCA เพื่อยกระดับคุณภาพให้เกิดกระบวนการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2567)



ในทัศนะของนิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต

“ระบบการทำงานในปัจจุบันค่อนข้างพึงพอใจครับ แต่อยากให้เพิ่มเติมในส่วนของการทำงานร่วมกันของหน่วยกิจกรรมนิสิตอื่นมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ของมหาวิทยาลัยพะเยา ในแต่ละด้าน ตามความถนัดและความสนใจของหน่วยกิจกรรมต่าง ๆ รวมไปถึงหน่วยกิจกรรมนิสิตในส่วนของแต่ละคณะหรือวิทยาลัยอีกด้วย” (ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มที่ 1, นิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต, สนทนากลุ่ม, 28 มีนาคม 2567)

2. การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

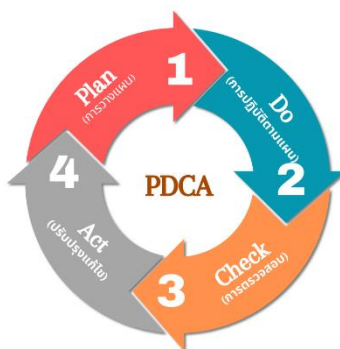
ปัจจุบันองค์การนิสิตมีการบริหารงานในการวางแผนโดยตั้งเป้าหมายในการดำเนินกิจกรรม รวมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่ออะไรของการดำเนินโครงการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ก่อนดำเนินกิจกรรม และปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม การปฏิบัติมีการบริหารงานด้านการปฏิบัติงาน หลังจากกำหนดแผนแล้ว ก็จะมีการโดยการประชุมเตรียม และดำเนินกิจกรรม การตรวจสอบ การบริหารงานด้านตรวจสอบหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม โดยให้ผู้ดำเนินกิจกรรมรายงานผลการดำเนินกิจกรรม ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ตามแผนที่วางไว้ ต่อมหาวิทยาลัย และนำเสนอผลการดำเนินงานในรูปแบบกระบวนการถอดบทเรียน หลังทบทวนหลังปฏิบัติงาน สำหรับผู้จัดกิจกรรม นำสู่ Show & share รวมไปถึง การปรับปรุง การบริหารงานด้านปรับปรุงการดำเนินงาน จะมีการส่งมอบผลการดำเนินงานให้วาระเก่าส่งต่อวาระใหม่ เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการดำเนินงานเพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับปัจจุบันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเดิม และนำไปปรับปรุงการดำเนินกิจกรรมที่ดีขึ้น ดังเช่นในทัศนะของผู้บริหารงานด้านกิจกรรมนิสิต ว่า

“ที่ผ่านมาในเรื่องของกระบวนการ องค์การนิสิตก็นำอัตลักษณ์ไปทำแผน หลังจากนั้นก็จะมีการกระบวนการตามแผน PDCA ซึ่งต้องถือว่า PDCA เป็นกระบวนการสำคัญ ตั้งแต่ การวางแผน การลงมือทำ การประเมินผล การปรับปรุง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้อยู่ตลอดเวลาในการทำงานต่าง ๆ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, ผู้บริหารด้านกิจกรรมนิสิต, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2567)

“แน่นอนว่าองค์การนิสิตเนี่ย ก่อนที่จะเริ่มทำงานเขาจะได้ผ่านกระบวนการ อบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำนิสิต ซึ่ง กองกิจการนิสิต ได้แนะนำวงจรคุณภาพหรือ PDCA เข้าไป เป็นกระบวนการหลักในการทำงานของเขา” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2567)

โดยกลุ่มนิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิตผู้ให้ข้อมูล มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) เนื่องจากนิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต จะได้รับการพัฒนาทักษะในการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ในการจัดทำแผนโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงทักษะจำเป็นอื่น ๆ ก่อนการเริ่มกำหนดแผนโครงการและกิจกรรมประจำปี

ซึ่งในการดำเนินงานที่ผ่านมาได้มีการใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นประจำและสม่ำเสมอ ทั้งโครงการระยะยาว และกิจกรรมระยะสั้น หรือการดำเนินงานเฉพาะหน้าที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่



การวางแผน (Plan)

ในการดำเนินโครงการและกิจกรรมขององค์การนิสิตนั้น ก่อนเริ่มจะต้องมีการวางแผนการดำเนินงานก่อน ตั้งแต่การจัดทำแผนประจำปีหรือแผนกิจกรรม ซึ่งองค์การนิสิตเองได้จัดทำการสำรวจไปยังกลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ว่าอยากเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมแบบไหน จะทำให้ได้มาซึ่งรูปแบบของโครงการและกิจกรรมที่ตรงต่อความสนใจของกลุ่มเป้าหมาย และช่วยในการวางแผนได้ดียิ่งขึ้น

การปฏิบัติ (Do)

การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยพะเยาแผนประจำปีขององค์การนิสิต ทั้งโครงการและกิจกรรม ซึ่งในแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ก็ดำเนินงานกันตามแผนประจำปี แผนระยะสั้น แผนระยะยาว

การตรวจสอบ (Check)

ในระหว่างดำเนินโครงการหรือกิจกรรมจะมีการตรวจสอบเป็นระยะ หากพบปัญหาที่จะมีการประชุมย่อยเพื่อหาสาเหตุของปัญหาหรือแก้ไขปัญหามาตามสถานการณ์ เพื่อให้ทันท่วงที เช่น การตรวจสอบความพร้อมของการดำเนินโครงการ สำหรับองค์การนิสิต จะเป็น นายกองคํการนิสิต รองนายกองคํการนิสิต หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมาย ในการตรวจสอบให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เมื่อเกิดเหตุที่เกินกว่าจะตัดสินใจได้ อาจมีการประชุมย่อยเพื่อหาทางแก้ไข

การปรับปรุง (Act)

หลังจากสิ้นสุดโครงการหรือกิจกรรมก็จะมีการประชุมเพื่อสรุปโครงการและกิจกรรม วัดผลสำเร็จของกิจกรรม ทั้งตัวของคํการนิสิตเอง และการประชุมวัดผลจากกองคํการนิสิต รวมไปถึงการสรุปผลประจำปีอีกด้วย ตั้งข้อมูลให้สัมภาษณ์ ที่ว่า

“ในการทำโครงการและกิจกรรม มีการวางแผนปฏิบัติงานก่อนลงมือเสมอครับ ทั้งก่อนและระหว่างดำเนินงาน เช่น ในปีนี้มีกิจกรรมอะไรบ้างเพื่อจะพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต เมื่อใกล้ดำเนินงานก็มีการประชุมแผนระยะสั้น เช่น แผนการทำงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการแบ่งฝ่าย แบ่งหน้าที่รับผิดชอบกัน เมื่อเสร็จกิจกรรมก็มีการประเมินตรวจสอบทั้งตัวของคํการนิสิตกันเอง และระบบทรานสคริปกิจกรรม เพื่อนำไปปรับปรุงแต่ละกิจกรรมต่อไป” (ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มที่ 2, นิสิตผู้ดำเนินงานของคํการนิสิต, สนทนากลุ่ม, 28 มีนาคม 2567)



3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วย วงจรกิจกรรมของมหาวิทยาลัยพะเยา

จากผลการวิจัยแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรกิจกรรมของมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1. องค์การนิสิตและมหาวิทยาลัยพะเยา ควรมุ่งเน้นนโยบายในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตแบบบูรณาการร่วมกับชุมชน เพื่อสอดคล้องต่อปณิธานมหาวิทยาลัยพะเยา ว่า ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนโดยคำนึงถึงนโยบายในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตระหว่างจัดทำแผนโครงการหรือกิจกรรมในการบริหารงานให้สอดคล้องกับชุมชน เพื่อให้เกิดการบูรณาการระหว่างนิสิตและชุมชน ให้ชุมชนเกิดการพัฒนามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมไปถึงนิสิตได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

2. มหาวิทยาลัยพะเยา ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านกระบวนการทำงานขององค์การนิสิตอื่น ๆ ภายในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้วยวงจรกิจกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผล

3. องค์การนิสิต ควรเพิ่มการประเมินผลโครงการและกิจกรรมเชิงลึกเพื่อให้ได้ผลของกิจกรรมที่ครอบคลุมมาจัดทำกรปรับปรุงโครงการและกิจกรรม เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตมากยิ่งขึ้น

4. องค์การนิสิต ควรมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยกิจกรรมนิสิตอื่นทั้งภายในและภายนอก เพื่อส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตของมหาวิทยาลัยพะเยาในแต่ละด้าน ตามความถนัดและความสนใจของหน่วยกิจกรรมต่าง ๆ

“ควรเน้นให้นิสิตมีกิจกรรมบูรณาการร่วมกับชุมชนที่เขาอยู่ เช่น ชุมชนแม่กา ซึ่ง แผนปี 2567-2570 มีอยู่ข้อหนึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตกับชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่ง จะเป็นแนวทางให้องค์การนิสิต ในระหว่างจัดทำแผนโครงการหรือกิจกรรมในการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับชุมชน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, ผู้บริหารด้านกิจกรรมนิสิต, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2567)

“ที่คิดว่าระบบทำงานในปัจจุบันค่อนข้างใช้ได้ ควรสืบต่อ และเน้นใช้การทำงานโดยวงจรกิจกรรมแบบนี้ต่อไป แต่ต้องมาถอดบทเรียนจากปีนี้ มาดูมีอะไรติดขัดหรือว่ายังไม่สมบูรณ์ เราควรต้องมีการเพิ่มเติมในส่วนนั้นค่ะ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2567)

“อยากให้องค์การนิสิต ใช้ PDCA เป็นแกนหลักในการดำเนินงาน แต่ก็มีองค์ประกอบอื่นๆ นำมาพิจารณาด้วย เพื่อสร้างกิจกรรมให้ตอบโจทย์ต่อการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต รวมถึงคำนึงถึงว่าครอบคลุมอัตลักษณ์นิสิตที่ด้าน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2567)

“ในการดำเนินงานที่ผ่านมาค่อนข้างดีครับ แต่ถ้าจะให้ดีอาจต้องเพิ่มความสมบูรณ์ด้านการติดตามการทำกิจกรรมน้อยไปหรือป่าว เราอาจจะต้องเน้นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ผลของกิจกรรมที่ครอบคลุมมาจัดทำ ปรับปรุงแก้ไขโครงการหรือกิจกรรมต่อไป” (ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มที่ 2, นิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต, สนทนากลุ่ม, 28 มีนาคม 2567)



สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในหัวข้อแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ด้วยวงจรกิจคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา สามารถสรุปและอภิปรายได้ดังนี้

สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพปัจจุบันในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ตามที่มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และค่าเป้าหมาย เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต (UP Identity) เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัด แบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด คือ 1. ร้อยละ 70 ของจำนวนนิสิตที่ได้มีอัตลักษณ์ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยพะเยา 2. ร้อยละ 70 ของจำนวนนิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา อย่างน้อย 1 กิจกรรมต่อปี ได้มีการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ขององค์การนิสิต โดยการสร้างการรับรู้ ผ่านกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาและกระบวนการเรียนรู้การทำงานด้านโครงการ/กิจกรรม ในการบริหารงาน คือ ให้องค์การนิสิตมีส่วนร่วมการดำเนินกิจกรรมพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ด้านสนุทริยภาพ องค์การนิสิต ดำเนินกิจกรรมที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวัฒนธรรม (เสพศิลป์สนุทริยะ) รวมถึงการสร้างเครือข่ายระหว่างสถาบัน และทางสนุทริยภาพทางด้านดนตรี ทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับชัยยนต์ ศรีเชียงหา (2554) กล่าวว่า การประเมินอัตลักษณ์สามารถสังเกตได้จากบุคลิกภาพและเจตคติ ความเป็นตัวตน ทั้งทางด้านกาย วาจาใจ รวมถึงสติปัญญาในการแสดงออกถึงอัตลักษณ์เป็นผลมาจากกระบวนการทางสังคมในการสร้างการสืบทอดหรือการมีประสบการณ์ร่วมกัน และจากการศึกษาอัตลักษณ์ทั้ง 4 ด้าน ของนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เชื่อมโยงได้ว่ามีการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้นิสิตได้มีประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งทำให้เห็นว่าอัตลักษณ์ของนิสิตอยู่ในระดับมากดังงานวิจัยของกาญจนา ทรัพย์นัย และคณะ (2556) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ในการฝึกประสบการณ์ของนิสิต โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเน้นให้นิสิตปฏิบัติด้วยตนเอง โดยมีคณาจารย์คอยให้คำปรึกษาและดูแลอย่างใกล้ชิด เกิดการปลูกฝังเจตคติต่อการทำงานรวมถึงจริยธรรมขั้นพื้นฐาน ทั้งความซื่อสัตย์ อดทน นิยรักการทำงาน รวมถึงการมีความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย กระบวนการเรียนรู้เหล่านี้ฝึกให้นิสิตได้รู้จัก การทำงานร่วมกับผู้อื่น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ลักษณะเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงอัตลักษณ์ของนิสิตได้ดี

สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยาพบว่า ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ขององค์การนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา ต้องคำนึงให้สอดคล้องถึงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยพะเยา รวมไปถึงการบูรณาการร่วมกับหน่วยกิจกรรมนิสิตอื่น ๆ รวมถึงชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัยพะเยา ในการจัดทำแผนประจำปี แผนดำเนินโครงการ/กิจกรรม ขององค์การนิสิต ในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตให้ตรงต่อค่าเป้าหมายที่คาดหวัง ซึ่ง สอดคล้องกับ ธันวดี ดอนวิเศษ และพัชรินทร์ รุจิรานุกูล (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดกิจกรรมนักศึกษาในการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ควรมีการพัฒนากิจกรรมนักศึกษาให้เกิดอัตลักษณ์อันเป็นคุณสมบัติของนักศึกษา ซึ่งผู้นำนิสิตมีส่วนร่วมในขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมทักษะการดำเนินงานตามกระบวนการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ หรือ ที่เรียกว่า PDCA เพื่อยกระดับคุณภาพให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย สอดคล้องกับวิรัช วรรณรัตน์ (2559) ได้ศึกษาถึงการพัฒนาการดำเนินโครงการ



กิจกรรมนักศึกษาเชิงระบบ ไว้ว่า ระบบกลไกในการดำเนินกิจกรรมด้วยกลยุทธ์ในการดำเนินงาน 6 ประการ (PISSAA) ใน ข้อ 4) System คือ การมีระบบกลไกการดำเนินงานและระบบการบริหารงานที่ดี ตามกรอบบริหารจัดการเชิงคุณภาพ PDCA เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

กล่าวได้ว่า สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ขององค์การนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา นั้นองค์การนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา ควรคำนึงถึงความสอดคล้องต่อยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยพะเยา มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยกิจกรรมนิสิตอื่น ชุมชน และเมื่อจัดทำแผนประจำปี แผนดำเนินโครงการ/กิจกรรม ขององค์การนิสิต ให้ตรงต่อเป้าหมายที่คาดหวัง ซึ่ง องค์การนิสิตเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมทักษะการดำเนินงานตามกระบวนการวงจรคุณภาพ (PDCA) ได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และ การปรับปรุง (Act) เพื่อยกระดับคุณภาพให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผลอีกด้วย

การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพ ขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยาพบว่า ปัจจุบันองค์การนิสิตมีการบริหารงานในการวางแผนโดยตั้งเป้าหมายในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งมีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินโครงการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด เริ่มตั้งแต่ก่อนดำเนินกิจกรรม การดำเนินโครงการ กำหนดแผน การประชุมเตรียม และดำเนินกิจกรรม การตรวจสอบ การบริหารงานด้านตรวจสอบผลหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม โดยผู้ดำเนินกิจกรรมรายงานผลการดำเนินกิจกรรม ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ตามแผนที่วางไว้ ต่อมหาวิทยาลัย รวมไปถึงการปรับปรุงการบริหารงานด้านปรับปรุงการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณฯ เสริมสุข และบรรจง ไชยรินคำ (2566) ได้ทำการวิจัย การศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า การพัฒนาการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ให้ดำเนินงานสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาซึ่งประกอบด้วย มีการกำหนดยุทธศาสตร์ มีการดำเนินงาน มีการตรวจสอบและประเมินผล รวมไปถึงนำเสนอแนะเพื่อการพัฒนา เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัด การกิจเร่งด่วน (Super KPI) และตัวชี้วัดการดำเนินงานตามแผน (KPI) ปรัชญา พันธกิจ วิสัยทัศน์ ซึ่งตรงกับการบริหารงาน (PDCA) ซึ่งการบริหารงานดังกล่าวมีผลต่อการพัฒนาการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์เช่นกัน

ซึ่งในการดำเนินงานที่ผ่านมามีการใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นประจำและสม่ำเสมอ ทั้งโครงการระยะยาวและกิจกรรมระยะสั้น หรือการดำเนินงานเฉพาะหน้าที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพ ขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2566 นั้น มีกระบวนการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ตั้งแต่เป็นประจำและสม่ำเสมอ ทั้งโครงการระยะยาวและกิจกรรมระยะสั้น หรือการดำเนินงานเฉพาะหน้าที่ได้รับมอบหมาย ประกอบไปด้วย 1) การวางแผน (Plan) องค์การนิสิตนั้น มีการวางแผนการดำเนินงานก่อน การจัดทำแผนประจำปีหรือแผนกิจกรรม 2) การปฏิบัติ (Do) องค์การนิสิตมีการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ 3) การตรวจสอบ (Check) ในระหว่างดำเนินโครงการหรือกิจกรรม องค์การนิสิตมีการตรวจสอบเป็นระยะ รวมถึงประชุมสรุปผล รายงานผล รวมถึงจัดทำรายงานประจำปี 4) การปรับปรุง (Act) เมื่อสิ้นสุดโครงการหรือกิจกรรม องค์การนิสิตจะดำเนินการนำผลที่ได้จากการประชุมสรุปโครงการ/กิจกรรม รายงานผลมาถอดบทเรียนและจัดทำรายงานประจำปีเพื่อพัฒนาโครงการและกิจกรรม รวมไปถึงกระบวนการในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ซึ่งการจัดทำ PDCA ส่งผลต่อ ด้านประสิทธิภาพของหน่วยงานดังนี้

1. การแนวทาง PDCA มาใช้ในการปฏิบัติงานทั้งระบบและนำมาปรับปรุงในการปฏิบัติงาน
2. การบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล



3. การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อเตรียมวางแผนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
4. การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปี
5. การนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปีมาพิจารณาร่วมกันในที่ประชุมเพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางวางแผนรองรับการประเมินในครั้งต่อไป
6. จัดประชุมคณะกรรมการกิจการนิสิตและพัฒนาคุณภาพนิสิตทุกเดือนเพื่อหารือและแลกเปลี่ยนกระบวนการจัดความรู้เพื่อการพัฒนา นิสิตอย่างต่อเนื่อง
7. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อการพัฒนาตนเองและเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานต่อไป
8. พัฒนาระบบสารสนเทศของหน่วยงาน (iService) ให้ทันสมัย ครอบคลุมทุกด้านการบริการแก่นิสิต ผู้รับบริการ บุคลากร และผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรกิจภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา

จากผลการวิจัยแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรกิจภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยพะเยา ควรมุ่งเน้นนโยบายในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยกิจกรรม นิสิตอื่น ทั้งภายในและภายนอก เพื่อส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ของมหาวิทยาลัยพะเยา ในแต่ละด้านตามความถนัดและความสนใจของหน่วยกิจกรรมต่าง ๆ รวมไปถึงกับชุมชนเพื่อสอดคล้องต่อปณิธาน มหาวิทยาลัยพะเยา ว่า ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน
2. กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านกระบวนการทำงานขององค์กรนิสิตอื่น ๆ ภายในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้วยวงจรกิจภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพให้เกิดกระบวนการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ
3. องค์กรนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ควรมีการคำนึงถึงนโยบายในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตระหว่างจัดทำ แผนโครงการหรือกิจกรรมในการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับชุมชน เพื่อให้เกิดการบูรณาการระหว่าง นิสิต และชุมชน ให้ชุมชนเกิดการพัฒนามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมไปถึงนิสิตได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ และทักษะกับชุมชน

จากผลการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำหรับแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรกิจภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน คือ มหาวิทยาลัยพะเยา ควรมุ่งเน้นการ บูรณาการร่วมกับหน่วยกิจกรรมนิสิตอื่นหรือชุมชน เพื่อส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ของมหาวิทยาลัยพะเยา ในแต่ละด้าน ตามความถนัดและความสนใจของหน่วยกิจกรรมต่าง ๆ หรือมีทักษะและ ความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และยังเห็นพ้องกันว่า ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตของมหาวิทยาลัยพะเยา ควรส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะของผู้นำนิสิต หรือนิสิตผู้ดำเนินโครงการและกิจกรรมให้มีทักษะ กระบวนการวงจรกิจภาพหรือ PDCA ซึ่ง ณ ปัจจุบันมีการดำเนินงานด้วยวงจรกิจภาพ PDCA แต่ยังคงต้องการ พัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการใช้วงจรกิจภาพ PDCA ให้มากยิ่งขึ้น รวมไปถึงอยากให้องค์การนิสิตหรือหน่วยกิจกรรม นิสิตในปีงบประมาณถัดไป หรือชุดใหม่ดำเนินงานโดยวงจรกิจภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาการบริหารจัดการ อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย กรณีศึกษามหาวิทยาลัย ลัยนอร์ธ-เซียงไห่ ของเกี๋ยงไกร เจริญผล (2553)



พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการภายในของสถานศึกษา เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างพัฒนา อัตลักษณ์ของนักศึกษาหรือขององค์กร สถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ กลวิธีที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา ได้แก่ การทำให้เกิดการยอมรับคุณค่าร่วมกัน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การ สร้างภาคีเครือข่าย และการดำเนินงานตามวงจรเดมมิ่ง (PDCA: Demming Cycle) ภายใต้ขั้นตอนการ ดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ 1) มีการสะท้อนการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงลึก 2) การจัดการความเสี่ยง โดยการพิจารณาตรวจสอบ ประเมินผล แผนงานอย่างละเอียด และ 3) เรียนรู้ประสบการณ์ นวัตกรรมร่วมกันจากเพื่อน เช่นเดียวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนิสิตนักศึกษาในสถาบัน อุดมศึกษา และสอดคล้องกับการศึกษาของ เตือนใจ บรรเจิดกิจ และคณะ (2556) พบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์คือ การสร้างความ ตระหนักรับรู้ การสร้างกระบวนการเรียนการสอนและการสร้างกิจกรรมส่งเสริมนักศึกษา

ขอเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการบูรณาการร่วมกันในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตระหว่างมหาวิทยาลัยพะเยาและชุมชนในจังหวัดพะเยา เพื่อตอบสนองและอาจเป็นประโยชน์ต่อเป้าประสงค์การพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตกับชุมชนอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัยพะเยา
2. ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นและให้ความสำคัญกับความสนใจของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้รูปแบบที่ตรงต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
3. ควรมีการศึกษาแบบกึ่งทดลองในเรื่องเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของนิสิตกับตัวแปรที่ น่าสนใจ เช่น ทักษะชีวิต การเสริมแรงและนำผลที่ได้มาจัดทำเป็นคู่มือในการฝึกอบรมนิสิตให้นิสิตมีทักษะที่ตรงต่ออัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยามากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ ที่คอยให้คำแนะนำ ปรึกษา และชี้แนะการวิจัยให้สำเร็จไปได้ด้วยดี ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลในพื้นที่มหาวิทยาลัยพะเยา ประกอบด้วย ผู้บริหารและปฏิบัติงานด้านกิจการนิสิต นิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยพะเยา และคณาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ให้คำแนะนำและความรู้จนสามารถประกอบขึ้นมาเป็นงานศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้ได้สำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกร เจริญผล. (2553). การบริหารจัดการอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่
- ชัยยนต์ ศรีเชียงหา. (2554). การพัฒนาแนวคิดเรื่องสมดุคเคมีและเจตคติต่อวิชาเคมีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.



- เดือนใจ บรรเจิดกิจ, ประเทือง ภูมิภัทราคม, วุฒิชัย ธนาพงศธร และบัญญัติ ชำนาญกิจ. (2556). ยุทธศาสตร์การ
พัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. **วารสารสมาคมนักวิจัย**. ปีที่ 18 ฉบับที่ 2,
หน้า 55-69.
- ธันวดี ดอนวิเศษ และพัชรินทร์ รุจิรานุกูล. (2560). แนวทางการพัฒนาการจัดกิจกรรม นักศึกษาในการเตรียม
ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน. **วารสารวิจัยรำไพพรรณี**. ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม - สิงหาคม
2560, หน้า 167-176.
- ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์. (2546). **ระเบียบวิธีทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่4). ปัตตานี :มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี.
- พระธีรวัฒน์ อันเตง. (2566). การบริหารกิจการนิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาด้านกิจกรรมการพัฒนา
นิสิตระดับอุดมศึกษาตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์. **วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์** ปีที่ 2
ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2566, หน้า 1-14.
- มหาวิทยาลัยพะเยา. (2566). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2566-2570**, 2566 หน้า 1
- ยุทธนา เกื้อกุล. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม
จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อสร้างผู้เรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์. คุษฎีบัณฑิต ปร.ด.,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ปัตตานี.
- วรรณมา เสริมสุข และบรรจง ไชยรินคำ. (2566). การศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ที่สอดคล้อง
กับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2566, จาก
<https://updc.up.ac.th/handle/123456789/169>
- วิรัช วรรณรัตน์. (2559). การพัฒนาการดำเนินการกิจกรรมนักศึกษาเชิงระบบ. บทความพิเศษ **วารสารมนุษย
ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ**. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม 2559),
หน้า 1-9.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). **ยุทธศาสตร์การพัฒนานิสิต
นักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา (พ.ศ. 2560-2564)**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). **แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อ
ผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2566-2570** กระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2566, จาก <http://surl.li/knrb>



แนวทางการพัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองาว จังหวัดลำปาง

Guidelines for Developing Online Complaint Management System of Ban Huat Subdistrict Administrative Organization, Ngao District, Lampang Province

มนูญศักดิ์ พิบูลพิพัฒน์^{1*} และ วรณภา ทองแดง²

Manoonsak Piboonpipat^{*} and Wannapa Tongdaeng²

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อเทคโนโลยีระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองาว จังหวัดลำปาง (2) เพื่อศึกษาปัญหา และ (3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน งานวิจัยเชิงปริมาณเก็บแบบสอบถามกับประชาชนในพื้นที่ตำบลบ้านหวด จำนวน 345 คน สถิติ คือ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ดูแลระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ จำนวน 5 ราย วิเคราะห์ผลโดยการสรุปข้อมูลเป็นกลุ่มเนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า (1) ประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ในภาพรวม และด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ และความง่ายต่อการใช้งานของระบบ ส่งผลต่อความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (2) ปัญหา คือ ปัญหาการยืนยันตัวตนของผู้ร้องเรียน ปัญหาความล่าช้าในการประมวลผล ปัญหาความไม่เพียงพอของเจ้าหน้าที่ ปัญหาการจัดกลุ่มข้อมูลเรื่องร้องเรียน ปัญหาในการตรวจสอบข้อมูล และปัญหาการหาข้อมูลไม่ได้ หรือมีการร้องเรียนซ้ำ และ (3) แนวทางการพัฒนา คือ การปรับปรุงขั้นตอนการประมวลผลและการบันทึกข้อมูล ปรับปรุงด้านความปลอดภัย การรักษาความลับของผู้ร้องเรียน ปรับปรุงด้านการจัดการความซ้ำซ้อนของเรื่องร้องเรียน รวมถึงพัฒนา ในรูปแบบแอปพลิเคชัน

คำสำคัญ: แนวทาง ระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ องค์การบริหารส่วนตำบล

¹ นิสิตดุษฎีบัณฑิตและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 65213940@up.ac.th



Abstract

This study aims to (1) examine the efficiency of online complaint management system influencing satisfaction, (2) study complaint management system problems, and (3) propose guidelines on developing complaint management system of Ban Huat subdistrict administrative organization, Ngao, Lampang. This study combines elements of quantitative research and qualitative research which questionnaires were provided to 345 citizens with age between 25 – 60 years in Ban Huat subdistrict area together with 5 executives and system administrators were interviewed. The data was summarized using percentage, frequency, mean, standard deviation, and multiple regression. According to the findings, (1) the efficiency of complaint management system in overall, data security, and accessibility affected the satisfaction of the system itself significantly, (2) the problems were the process of complainant identification, time-delay complaint evaluation, inadequate staffing, compliant classification, and unresolved complaint or duplicate complaint, and (3) the proposed solutions in order to develop a complaint management system were improving a data system in the arrays of processing and recording, security and confidentiality, duplicate complaint management, and creating a mobile application of compliant management system to provide public accessibility.

Keywords : Guidelines, Online complaint management system, Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองาว จังหวัดลำปาง มีบทบาทหน้าที่ภารกิจหลักในการดูแลประชาชนในพื้นที่ ซึ่งจากการดำเนินงานด้านการดูแลสาธารณูปโภคต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองาว จังหวัดลำปาง มีปัญหาการแจ้งสาธารณูปโภคทุกเดือนเฉลี่ย เดือนละ 15-20 เรื่อง อาทิ ปัญหาถนน คับแคบชำรุดเสียหาย ปัญหาการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่างยังไม่ทั่วถึงตามถนนสายรองตามซอยต่าง ๆ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานกับประชาชน ปัญหาการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันประชาชนจะร้องเรียน หรือแจ้งปัญหาทางสาธารณูปโภค โดยผ่านทางผู้นำชุมชนประจำหมู่บ้าน อาทิ อาสาสมัครชุมชน ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ซึ่งตัวแทนจะดำเนินการเข้ามากรอกข้อมูลที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองาว จังหวัดลำปาง จากนั้นเจ้าหน้าที่จะเข้าไปตรวจสอบปัญหา ทำเรื่องแจ้งซ่อมบำรุง (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด, 2566) แต่เนื่องจากกระยะทาง ระยะเวลา และจำนวนบุคลากรต่าง ๆ ทำให้ประชาชนที่แจ้งข้อมูลการร้องเรียนในเรื่องต่าง ๆ ผ่านทางผู้นำชุมชน จะใช้ระยะเวลามากกว่า 15 วัน ส่งผลให้ระยะเวลาในการดำเนินการแก้ปัญหาให้กับประชาชนแต่ละครั้งจะใช้เวลามากกว่า 1 เดือน และบางครั้งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวดไม่ทราบปัญหาในพื้นที่ เพราะประชาชนไม่สามารถแจ้งข้อมูลให้กับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวดได้ทราบ (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด, 2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองาว จังหวัดลำปางร่วมกับมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทิร์น เชียงใหม่ ได้มีการเริ่มให้บริการระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองาว จังหวัดลำปาง ในเดือนมิถุนายน 2566 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองาว ได้นำระบบมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในการแจ้งปัญหาข้อขัดข้อง เกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองาว จังหวัดลำปาง ซึ่งสามารถรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนได้อย่างรวดเร็ว แก้ไขปัญหาได้ตรงจุดตามความต้องการของประชาชน แต่จากการดำเนินการที่ผ่านมายังพบปัญหาการใช้งานของการจัดการและ



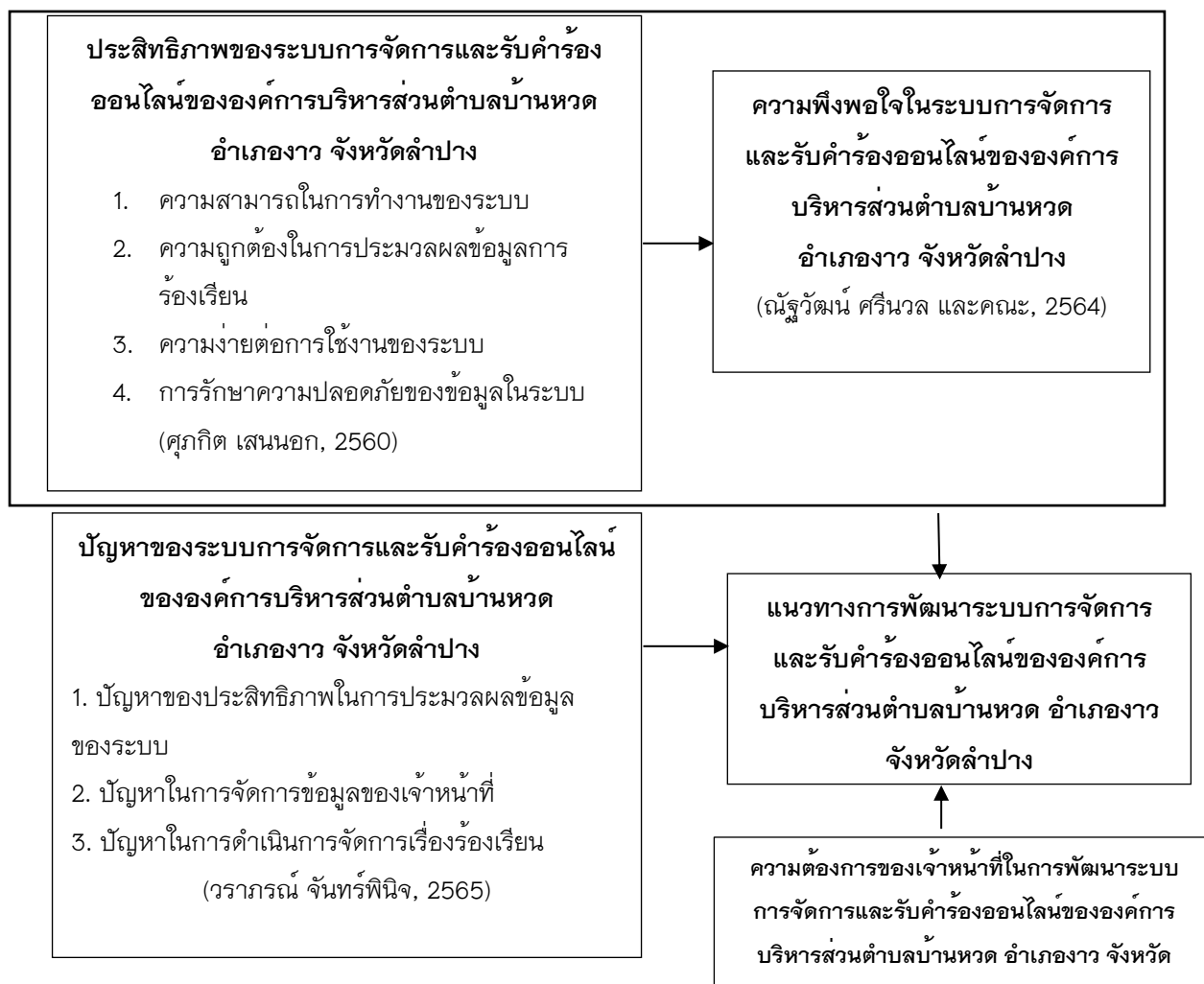
รับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด เช่น ประสิทธิภาพของระบบ การจัดการด้านความซ้ำใน เรื่องร้องเรียน เป็นต้น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอแกว จังหวัดลำปาง จึงมีความต้องการศึกษา แนวทางการพัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอแกว จังหวัด ลำปาง ผ่านการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน และข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ในการนำระบบมาทดสอบ ร่วมกับการสอบถามถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดการการรับคำร้องต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอ แกว จังหวัดลำปาง

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อเทคโนโลยีระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอแกว จังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาปัญหาของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอแกว จังหวัดลำปาง
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอแกว จังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิด

การศึกษาวิจัย ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้าและประมวลแนวคิดทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ที่ประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับการ ร้องเรียน ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างรูปแบบการศึกษาแบบงานวิจัยเชิงปริมาณ และ คุณภาพ โดยมีการกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



สมมติฐานที่ 1 ความสามารถในการทำงานของระบบ ส่งผลต่อความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองว จังหวัดลำปาง

สมมติฐานที่ 2 ความถูกต้องในการประมวลผลข้อมูลการร้องเรียน ส่งผลต่อความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองว จังหวัดลำปาง

สมมติฐานที่ 3 ความง่ายต่อการใช้งานของระบบส่งผลต่อความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองว จังหวัดลำปาง

สมมติฐานที่ 4 การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบส่งผลต่อความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองว จังหวัดลำปาง

สมมติฐานที่ 5 ประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ ส่งผลต่อความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองว จังหวัดลำปาง



วิธีวิทยาการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ดูแลระบบการจัดการและรับคำสั่งออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านหวด อำเภอาง จังหวัดลำปาง สำหรับการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์
2. การวิจัยเชิงปริมาณ ประชาชนในพื้นที่ตำบลบ้านหวด อำเภอาง จังหวัดลำปาง อายุระหว่าง 25 – 60 ปี จำนวน 2,500 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 22 พฤษภาคม 2566) สำหรับการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ดูแลระบบการจัดการและรับคำสั่งออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอาง จังหวัดลำปาง จำนวน 5 ราย เนื่องจากเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้งานต่อเทคโนโลยีระบบการจัดการและรับคำสั่งออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอาง จังหวัดลำปาง
2. การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 345 ราย และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ณ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอาง จังหวัดลำปาง ด้วยวิธีการสุ่มตามสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย การเก็บข้อมูล 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำสั่งออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอาง จังหวัดลำปาง เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจที่มีต่อเทคโนโลยีระบบการจัดการและรับคำสั่งออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอาง จังหวัดลำปาง เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีการจัดบันทึก รวบรวมข้อมูลทั้งหมด โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (interview) แบบคำถามปลายเปิด (Open-end questions) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีประเด็นศึกษา ดังนี้

1. ความต้องการของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาระบบการจัดการและรับคำสั่งออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอาง จังหวัดลำปาง
2. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการและรับคำสั่งออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอาง จังหวัดลำปาง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาด้วยสถิติ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ระยะเวลาศึกษา

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล คือ 15 มกราคม – 15 มีนาคม 2567



ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 และผู้ตอบแบบสอบถามที่ศึกษาเป็นเพศชาย จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 มีอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และมีอาชีพเกษตรกร ซึ่งมีจำนวน 114 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาคือ ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย มีจำนวน 76 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.0 อาชีพอิสระ มีจำนวน 62 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.0 ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีจำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.2 ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีจำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.2 และว่างงาน มีจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.9

ประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำสั่งออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภองาว จังหวัดลำปาง พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำสั่งออนไลน์ในระดับมาก โดยลำดับที่ 1 คือ ด้านความง่ายต่อการใช้งานของระบบ ลำดับที่ 2 คือ ด้านความถูกต้องในการประมวลผลข้อมูลการร้องเรียน ลำดับที่ 3 คือ ด้านความสามารถในการทำงานของระบบ และลำดับที่ 4 คือ ด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำสั่งออนไลน์

ประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำสั่งออนไลน์	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านความสามารถในการทำงานของระบบ	3.74	0.86	มาก	3
ด้านความถูกต้องในการประมวลผลข้อมูลการร้องเรียน	3.92	0.72	มาก	2
ด้านความง่ายต่อการใช้งานของระบบ	4.05	0.88	มาก	1
ด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ	3.66	0.84	มาก	4
ค่าเฉลี่ย	3.85	0.82	มาก	

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านความสามารถในการทำงานของระบบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านความสามารถในการทำงานของระบบ ในระดับมาก โดยลำดับที่ 1 คือ ระบบการจัดการและรับคำสั่งออนไลน์มีการประมวลผลด้วยความรวดเร็ว ลำดับที่ 2 คือ ระบบการจัดการและรับคำสั่งออนไลน์มีการแสดงข้อมูลการร้องเรียนชัดเจน ลำดับที่ 3 คือ ระบบการจัดการและรับคำสั่งออนไลน์มีระบบการแจ้งเตือนกับเจ้าหน้าที่ และ ระบบการจัดการและรับคำสั่งออนไลน์มีความเสถียร



ด้านความถูกต้องในการประมวลผลข้อมูลการร้องเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านความถูกต้องในการประมวลผลข้อมูลการร้องเรียน ในระดับมาก โดยลำดับที่ 1 คือ ความถูกต้องในการจัดประเภทเรื่องร้องเรียน ลำดับที่ 2 คือ ความถูกต้องในการทำงานของระบบในภาพรวม ลำดับที่ 3 คือ ความถูกต้องในการแสดงข้อมูลการร้องเรียน

ด้านความง่ายต่อการใช้งานของระบบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านความง่ายต่อการใช้งานของระบบ ในระดับมาก โดยลำดับที่ 1 คือ ระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์มีการใช้งานง่าย และขนาดตัวอักษรมีความเหมาะสมมองเห็นได้ง่าย ลำดับที่ 2 คือ สีพื้นหลังของการแสดงข้อมูลมีความสบายตาเวลาอ่านข้อความ ลำดับที่ 3 คือ ระบบการประมวลผลมีความง่ายในการทำความเข้าใจ

ด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ ในระดับมาก โดยลำดับที่ 1 คือ มีการควบคุมจำนวนสิทธิ์ในการร้องเรียนของประชาชนแต่ละคน ลำดับที่ 2 คือ มีระบบการตรวจสอบที่มาของประชาชนที่ส่งเรื่องร้องเรียน ลำดับที่ 3 คือ มีระบบการรักษาความปลอดภัยของผู้ใช้งาน

ความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภองาว จังหวัดลำปาง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ในระดับมากที่สุด โดยลำดับที่ 1 คือ ความพึงพอใจต่อระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ ลำดับที่ 2 คือ ความพึงพอใจต่อการแจ้งเตือนหลังการร้องเรียน ลำดับที่ 3 คือ ความพึงพอใจต่อระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ ลำดับที่ 4 คือ ความพึงพอใจต่อการจัดการการร้องเรียนหลังการแจ้งใช้งานในระบบ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภองาว จังหวัดลำปาง

ความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล	อันดับ
ความพึงพอใจต่อระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์	4.36	0.791	มากที่สุด	1
ความพึงพอใจต่อการจัดการการร้องเรียนหลังการแจ้งใช้งานในระบบ	4.11	0.778	มาก	4
ความพึงพอใจต่อการแจ้งเตือนหลังการร้องเรียน	4.33	0.780	มากที่สุด	2
ความพึงพอใจต่อระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์	4.27	0.859	มากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ย	4.27	0.769	มากที่สุด	



ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ส่งผลต่อความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์

ประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์	ความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์			
	B	Beta	t	Sig
(Constant)	0.169		0.312	0.757
ด้านความสามารถในการทำงานของระบบ	0.327	0.182	1.629	0.111
ด้านความถูกต้องในการประมวลผลข้อมูลการร้องเรียน	0.131	0.148	0.699	0.488
ด้านความง่ายต่อการใช้งานของระบบ	0.805	0.837	4.769	0.044*
ด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ	0.948	0.957	4.618*	0.000*

$R^2 = 0.775$, Adjusted $R^2 = 0.738$, Durbin-Watson = 2.402, $F = 44.69$, $*P < 0.05$

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R square) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์” และตัวแปรตาม “ความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์” พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.775 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์” ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ ร้อยละ 77.5 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R squarer) เท่ากับ 0.738 สรุปว่า

ความง่ายต่อการใช้งานของระบบ (Beta = 0.837) ส่งผลต่อความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอภาวจังหวัดลำปาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ (Beta = 0.957) ส่งผลต่อความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอภาวจังหวัดลำปาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

มีสมการการพยากรณ์ ดังนี้

ความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ = $0.169 + 0.837$ (ด้านความง่ายต่อการใช้งานของระบบ) + 0.957 (ด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ)

สรุปได้ว่า ยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ด้านความง่ายต่อการใช้งานของระบบ และ ด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ ยิ่งจะทำให้ความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอภาวจังหวัดลำปาง เพิ่มขึ้น



ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ ส่งผลต่อความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอเวียง จังหวัดลำปาง

ประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์	ความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์			
	B	Beta	t	Sig
(Constant)	1.199		5.598	0.000
ประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์	0.508	0.683	4.635*	0.000

$R^2 = 0.810$, Adjusted $R^2 = 0.797$, Durbin-Watson = 2.146, $F = 162.839$, $*P < 0.05$

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R square) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์” และตัวแปรตาม “ความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์” พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.810 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์” ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ ร้อยละ 81.0 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R squarer) เท่ากับ 0.797 ประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ (Beta = 0.683) ส่งผลต่อความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

มีสมการการพยากรณ์ ดังนี้

ความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ = $1.199 + 0.683$ (ประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์)

สรุปได้ว่า ถ้าเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ จะทำให้ความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอเวียง จังหวัดลำปาง เพิ่มขึ้น

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. ความต้องการของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอเวียง จังหวัดลำปาง

ผลการสัมภาษณ์ในภาพรวมเกี่ยวกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอเวียง จังหวัดลำปาง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นถึงประเด็นความต้องการ ดังนี้

1. ความต้องการในด้านความต่อเนื่องในการพัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ เนื่องจาก ระบบการเรียนนี้เป็นความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอเวียง จังหวัดลำปาง กับ มหาวิทยาลัย พาร์อิสเทิร์น เชียงใหม่ ในการพัฒนาระบบ แต่งบประมาณส่วนใหญ่ในการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบ จะเป็นของมหาวิทยาลัย พาร์อิสเทิร์น เชียงใหม่ เป็นหลัก ซึ่งเป็นงบประมาณในการพัฒนา ประมาณ 1 ปี ดังนั้น เจ้าหน้าที่ดูแลระบบ จึงมีความต้องการให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอเวียง จังหวัดลำปาง กับ มหาวิทยาลัย พาร์อิสเทิร์น เชียงใหม่ ขอสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบให้ต่อเนื่อง อย่างน้อย 3 ปี เพื่อให้ระบบมีประสิทธิภาพมากที่สุด



2. ความต้องการในการพัฒนาระบบอื่น ๆ ซึ่งระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอาง จังหวัดลำปาง ถือเป็นระบบต้นแบบในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด ที่มีประสิทธิภาพและสามารถลดปัญหาความยุ่งยากด้านการจัดการข้อมูลการร้องเรียน ดังนั้น ทางกลุ่มตัวอย่างจึงมีความต้องการให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอาง จังหวัดลำปาง กับ มหาวิทยาลัยพะเยา อีสเทิร์น เชียงใหม่ พัฒนาระบบการบริหารในส่วนอื่น เช่นงานด้านการบริหารบุคลากร งานด้านการบริการประชาชน ฯลฯ

3. ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอาง จังหวัดลำปาง ในรูปแบบแอปพลิเคชัน ซึ่งปัจจุบันประชาชนส่วนใหญ่มีความนิยมใช้แอปพลิเคชันในโทรศัพท์มือถือเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างจึงมีความต้องการให้มีการพัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ในรูปแบบแอปพลิเคชัน เพื่อรองรับการบริการที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น

2. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอาง จังหวัดลำปาง

2.1 ปัญหาของประสิทธิภาพในการประมวลผลข้อมูลของระบบ

ผลการสัมภาษณ์ในภาพรวมเกี่ยวกับปัญหาของประสิทธิภาพในการประมวลผลข้อมูลของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอาง จังหวัดลำปาง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นถึงประเด็นปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาการยืนยันตัวตนของผู้ร้องเรียน เนื่องจากระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอาง จังหวัดลำปาง เป็นระบบที่ผู้เข้ามาร้องเรียนต้องดำเนินการกรอกข้อมูลเบื้องต้นก่อนการใส่เนื้อหาเกี่ยวกับประเด็นการร้องเรียน แต่ระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ไม่ได้มีระบบการยืนยันตัวตนผ่านทางโทรศัพท์ หรือ อีเมล ก่อนการใส่ข้อมูลการร้องเรียน

2. ปัญหาระยะเวลาการประมวลผลหลังการบันทึกข้อมูล ปัจจุบันยังพบว่าระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ ยังมีปัญหาในด้านระยะเวลาการประมวลผลและการบันทึกข้อมูลหลังการใส่ข้อมูลร้องเรียนเข้าหรือข้อมูลเกี่ยวกับการร้องเรียนสูญหายไประหว่างการประมวลผลข้อมูล หรือระหว่างการบันทึกข้อมูล ส่งผลให้เกิดความซ้ำซ้อนในการใส่ข้อมูลร้องเรียน เพราะผู้ร้องเรียนต้องการความมั่นใจว่าข้อมูลการร้องเรียนได้เข้าระบบเรียบร้อยแล้ว จึงเกิดการใส่ข้อมูลซ้ำ ๆ

2.2 ปัญหาในการจัดการข้อมูลของเจ้าหน้าที่

ผลการสัมภาษณ์ในภาพรวมเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการข้อมูลการร้องเรียนของเจ้าหน้าที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นถึงประเด็นปัญหา ดังนี้

ปัญหาเกี่ยวกับจำนวนเจ้าหน้าที่ในการจัดการข้อมูล เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอาง จังหวัดลำปาง มีการจัดสรรเจ้าหน้าที่ในการจัดการข้อมูลการร้องเรียน มีจำนวน 1 คน ซึ่งการทำงานของระบบร้องเรียน เจ้าหน้าที่ต้องเข้าไปตรวจเช็คข้อมูลบ่อย ๆ เพราะถ้าเรื่องค้างในระบบจำนวนมาก จะกลายเป็นข้อมูลขยะ ซึ่งจะส่งผลต่อแผนในการจัดการข้อมูลการร้องเรียนได้

ปัญหาการจัดการกลุ่มข้อมูลเรื่องร้องเรียน เนื่องจากระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ ไม่ได้มีการจัดกลุ่มข้อมูลเรื่องร้องเรียนที่มีเนื้อหา ข้อมูลที่ซ้ำกัน ที่เกิดจากผู้ร้องเรียน ร้องซ้ำ ๆ ทำให้ข้อมูลที่ซ้ำมีปริมาณมาก ส่งผลต่อการจัดการข้อมูลได้



ปัญหาในด้านการตรวจสอบข้อมูล ในการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นก่อนแจ้งข้อมูลให้ผู้บริหาร ซึ่งในการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นนั้นมักมีปัญหาที่จะเกิดจากข้อมูลร้องเรียนไม่ครบ ผู้ร้องเรียนไม่แจ้งข้อมูล ช่องทางการติดต่อ ทำให้ยากต่อการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นได้

2.3 ปัญหาในการดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียน

ผลการสัมภาษณ์ในภาพรวมเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกัน คือ ในการจัดการปัญหาเรื่องร้องเรียนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอแกลง จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่จะดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เนื่องจากปัญหาส่วนใหญ่เป็นปัญหาการร้องเรียนจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสาธารณูปโภค พื้นที่สาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะอยู่ในการดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอแกลง จังหวัดลำปาง อยู่แล้ว อีกทั้งทางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอแกลง จังหวัดลำปาง ยังมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการดูแลพื้นที่สาธารณะต่าง ๆ

ส่วนปัญหาร้องเรียนระหว่างประชาชนด้วยกัน ส่วนใหญ่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอแกลง จังหวัดลำปาง จะรับหน้าที่จัดพื้นที่ในการไกล่เกลี่ยร่วมกับผู้นำชุมชน ซึ่งบางครั้งอาจเกิดปัญหาการหาข้อยุติไม่ได้ หรือมีการร้องเรียนซ้ำ เพราะไม่พึงพอใจต่อข้อยุติ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอแกลง จังหวัดลำปาง จะแก้ปัญหานี้ โดยยึดหลักกฎหมายเป็นหลัก

2.4 แนวทางการพัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอแกลง จังหวัดลำปาง

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอแกลง จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ มาประกอบใช้เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ปรับปรุงขั้นตอนการประมวลผลและการบันทึกข้อมูล

จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า ระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอแกลง จังหวัดลำปาง มีปัญหาในด้านความเร็วในการประมวลผลและการบันทึกข้อมูล และผลการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์มีการประมวลผลด้วยความรวดเร็ว เป็นลำดับที่ 1 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอแกลง จังหวัดลำปาง มุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาในกระบวนการประมวลผลก่อนการบันทึกข้อมูลให้มีความเร็วเพิ่มขึ้น

2. ปรับปรุงด้านความปลอดภัยและการรักษาความลับของผู้ร้องเรียน

จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า ระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ไม่ได้มีระบบการยืนยันตัวตนผ่านทางโทรศัพท์ หรือ อีเมล ก่อนการใส่ข้อมูลการร้องเรียน และผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า ด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอแกลง จังหวัดลำปาง มุ่งเน้นการปรับปรุงด้านความปลอดภัยและการรักษาความลับของผู้ร้องเรียน

3. ปรับปรุงด้านการจัดการความซ้ำซ้อนของเรื่องร้องเรียน

จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า ระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ ไม่ได้มีการจัดกลุ่มข้อมูลเรื่องร้องเรียนที่มีเนื้อหา ข้อมูลที่ซ้ำกัน และผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า ความถูกต้องในการจัดประเภทเรื่องร้องเรียน และระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์มีการแสดงข้อมูลการร้องเรียนชัดเจน กลุ่มตัวอย่างให้



ความสำคัญในระดับมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอเวียง จังหัดลำปาง มุ่งเน้นการปรับปรุงด้านการจัดการความซ้ำซ้อนของเรื่องร้องเรียน

4. พัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ ในรูปแบบแอปพลิเคชัน

จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างจึงมีความต้องการให้มีการพัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ในรูปแบบแอปพลิเคชัน เพื่อรองรับการบริการที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น และผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า ด้านความง่ายต่อการใช้งานของระบบ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมาก ดังนั้น ผู้วิจัย จึงเสนอให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอเวียง จังหัดลำปาง พัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ ในรูปแบบแอปพลิเคชัน เพื่อให้มีระบบการบริการที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอเวียง จังหัดลำปาง ผู้ศึกษาได้อภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่มีต่อเทคโนโลยีระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอเวียง จังหัดลำปาง

ประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ในภาพรวม และด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ และความง่ายต่อการใช้งานของระบบ ส่งผลต่อความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก การรักษาความปลอดภัยในระบบส่งผลต่อความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์เป็นเรื่องสำคัญอย่างมาก เนื่องจากความปลอดภัยที่เสถียรสามารถช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการแฮกหรือการละเมิดความเชื่อถือได้ นอกจากนี้ยังสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้งานว่าระบบมีความปลอดภัยและข้อมูลส่วนตัวของพวกเขาจะได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสม อีกทั้งประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์จะหมายถึงความมั่นใจและความไว้วางใจที่ผู้ใช้งานมีต่อข้อมูลส่วนบุคคลของพวกเขาได้รับการป้องกันอย่างปลอดภัย พวกเขามีแนวโน้มที่จะรู้สึกสบายใจและไว้วางใจระบบมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจโดยรวมที่มากขึ้น อีกทั้งระบบที่ปลอดภัยมักจะมีประสิทธิภาพและใช้งานง่ายกว่าระบบที่มีช่องโหว่ด้านความปลอดภัยอาจทำงานช้าหรือเกิดข้อผิดพลาดบ่อยครั้ง สิ่งนี้อาจทำให้ผู้ใช้หงุดหงิดและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของนิทรารักษ์ แหวนวงษ์ (2558) ศึกษาการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลพินายเหนือ อำเภอปรางค์กู่ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ประสิทธิภาพของระบบรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ที่พัฒนาขึ้นมา นั้น มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งาน ในด้านสามารถความสะดวกสบายให้แก่ประชาชนในการร้องเรียน/ร้องทุกข์ สามารถการตรวจสอบสถานการณ์ติดต่อหน่วยงาน ระบบทำงานได้อย่างรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอเวียง จังหัดลำปาง

ปัญหาของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอเวียง จังหัดลำปาง คือ ปัญหาการยืนยันตัวตนของผู้ร้องเรียน ปัญหาความล่าช้าในการประมวลผล ปัญหาความไม่เพียงพอของเจ้าหน้าที่ ปัญหาการจัดกลุ่มข้อมูลเรื่องร้องเรียน ปัญหาในการตรวจสอบข้อมูล และปัญหาการหา



ข้อยุติไม่ได้ หรือมีการร้องเรียนซ้ำ ทั้งนี้ ปัญหาที่ระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองาว จังหวัดลำปางเผชิญอยู่ เป็นปัญหาที่สำคัญที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจให้กับประชาชน ดังนี้

1. ปัญหาการยืนยันตัวตนของผู้ร้องเรียน ควรพัฒนาระบบการยืนยันตัวตนที่เข้มงวด เช่น การใช้รหัสผ่านที่ซับซ้อนและการส่งรหัสยืนยันผ่านทางอีเมลหรือ SMS เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ร้องเรียนเป็นบุคคลที่มีสิทธิ์และเชื่อถือได้ ปัญหาความล่าช้าในการประมวลผล: ควรพัฒนาระบบการประมวลผลคำร้องอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้เทคโนโลยีในการอัตโนมัติและการสร้างระบบที่มีประสิทธิภาพสูง
2. ปัญหาความไม่เพียงพอของเจ้าหน้าที่ ควรให้การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการการทำงานและปรับปรุงความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน
3. ปัญหาการจัดกลุ่มข้อมูลเรื่องร้องเรียน ควรพัฒนาระบบการจัดกลุ่มข้อมูลที่ชัดเจนและมีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถดำเนินการต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ปัญหาในด้านการตรวจสอบข้อมูล ควรมีการตรวจสอบข้อมูลอย่างเคร่งครัดและการใช้เทคโนโลยีในการตรวจสอบข้อมูลอย่างอัตโนมัติเพื่อลดความผิดพลาด
5. ปัญหาการหาข้อยุติไม่ได้ ควรมีการใช้เทคโนโลยีและวิธีการที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูลและการให้คำแนะนำหรือการแก้ไขปัญหาให้กับผู้ร้องเรียนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของวราภรณ์ จันทร์พินิจ (2565) ศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการรับเรื่องร้องเรียนทุกชั้นผ่านศูนย์ดำรงธรรมอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี พบว่า มีปัญหาอุปสรรคมากมายในการทำงานของศูนย์ดำรงธรรมอำเภอหนองแสง ซึ่งพบปัญหาในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยี ด้านการทำงานล่าช้า ด้านอำนาจการไกล่เกลี่ย และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาทิพย์ ศักดิ์เจริญ (2565) ศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการรับเรื่องร้องเรียนผ่านศูนย์บริการประชาชน กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัญหาบุคลากรมีจำกัด ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน ขาดการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานอื่นอย่างเบ็ดเสร็จ ขาดการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ด้านกฎหมาย ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน ขาดช่องทางการรับเรื่องที่ทันสมัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองาว จังหวัดลำปาง

แนวทางการพัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองาว จังหวัดลำปาง คือ การปรับปรุงขั้นตอนการประมวลผลและการบันทึกข้อมูล ปรับปรุงด้านความปลอดภัยและการรักษาความลับของผู้ร้องเรียน ปรับปรุงด้านการจัดการความซ้ำซ้อนของเรื่องร้องเรียน พัฒนาระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ ในรูปแบบแอปพลิเคชัน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองาว จังหวัดลำปางให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น พัฒนาระบบที่มีการประมวลผลแบบอัตโนมัติเพื่อลดเวลาในการประมวลผลคำร้องและส่งผลการดำเนินงานกลับไปหาผู้ร้องเรียนได้เร็วขึ้น ใช้เทคโนโลยีการเข้ารหัสข้อมูลเพื่อปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและรักษาความลับ ใช้เทคโนโลยีการรับรองความปลอดภัยที่เข้มงวด มีมาตรการความปลอดภัยที่เข้มงวดสำหรับการเข้าถึงข้อมูลสำคัญและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ร้องเรียน ใช้เทคโนโลยีการจัดระบบและการจัดกลุ่มข้อมูลเพื่อลดความซ้ำซ้อนของเรื่องร้องเรียนและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ รวมถึงพัฒนาระบบแอปพลิเคชันที่ใช้งานง่ายและมีประสิทธิภาพสำหรับผู้ร้องเรียนและเจ้าหน้าที่ ให้ผู้ร้องเรียนสามารถติดตามสถานะของคำร้องได้แบบเรียลไทม์และรับการแจ้งเตือนผ่านแอปพลิเคชัน สอดคล้องกับ



งานวิจัยของ นิทรภรณ์ แหวนวงษ์, สาทิสฐ์ นากกระแสร (2558). ศึกษาการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลพินายเหนือ อำเภอปรังคัง จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ระบบรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ที่พัฒนาขึ้นมานั้นเพิ่มความสะดวกสบายให้แก่ประชาชนในการร้องเรียน/ร้องทุกข์ การตรวจสอบสถานการณ์ติดต่อหน่วยงาน ระบบทำงานได้อย่างรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ศักดิ์เจริญ (2565) ศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการรับเรื่องร้องเรียนผ่านศูนย์บริการประชาชน กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหาคือ 1) ควรนำเทคโนโลยีมาช่วยพัฒนาระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนให้ทันสมัย และควรเพิ่มช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนให้หลากหลายและทันสมัย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัฒน์ ศรีนิวล และคณะ (2564) ศึกษาการพัฒนาระบบเทคโนโลยีการร้องเรียนของประชาชนในท้องถิ่นแบบบูรณาการ พบว่า ระบบเทคโนโลยีการร้องเรียนของประชาชนในท้องถิ่นของประเทศไทยยังขาดประสิทธิภาพในหลายด้าน จำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบบ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม และการประเมินผลระบบอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ในภาพรวม และด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ และความง่ายต่อการใช้งานของระบบ ส่งผลต่อความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งการรักษาความปลอดภัยในระบบส่งผลต่อความพึงพอใจในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์เป็นเรื่องสำคัญอย่างมาก เนื่องจากความปลอดภัยที่เสถียรสามารถช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการแฮกหรือการละเมิดความเชื่อถือได้ นอกจากนี้ยังสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้งานว่าระบบมีความปลอดภัยและข้อมูลส่วนตัวของพวกเขาจะได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสม ดังนั้น ฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัย โดยวิธีการรักษาความปลอดภัยในระบบสามารถทำได้โดยการใช้มาตรการที่หลากหลาย เช่น การใช้ระบบการรับรองความปลอดภัยที่เข้มงวด, การใช้เทคโนโลยีการเข้ารหัสข้อมูล, การตรวจสอบและควบคุมการเข้าถึงข้อมูลอย่างเคร่งครัด, และการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มความตระหนักรู้เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยของข้อมูล นอกจากนี้ยังสำคัญที่จะมีการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับมาตรการที่มีอยู่ในการรักษาความปลอดภัยแก่ผู้ใช้งาน เพื่อให้พวกเขาเข้าใจถึงความสำคัญของการรักษาความปลอดภัยและรู้วิธีการใช้บริการให้ปลอดภัยอย่างไร ซึ่งการรักษาความปลอดภัยไม่เพียงแต่สร้างความน่าเชื่อถือและความพึงพอใจให้กับผู้ใช้งานเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความเชื่อมั่นให้กับองค์กรหรือระบบที่ให้บริการด้วยมีความเชื่อถือได้ในด้านความปลอดภัยและความเข้าใจถึงความสำคัญของการความปลอดภัยของข้อมูลในระบบการจัดการและรับคำร้องออนไลน์ของพวกเขา

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรดำเนินการศึกษากับองค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาลแห่งอื่น ที่ทางมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทิร์น ได้นำระบบไปทดลองใช้ เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลประสิทธิภาพของระบบที่ชัดเจนมากขึ้น



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ทองแดง ที่ให้คำปรึกษา แนะนำชี้แนะ ติดตามและแก้ไขงานวิจัยไปในแนวทาง ที่ถูกต้อง รวมถึงอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาหลักสูตรนี้ สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด อำเภอองัว จังหวัดลำปาง ที่ให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาที่ศึกษา รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- จุฑาทิพย์ ตักดีเจริญ. (2565). **การพัฒนาประสิทธิภาพการรับเรื่องร้องเรียนผ่านศูนย์บริการประชาชน กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. การศึกษาอิสระ ปร.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2567, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2564_1649654774_6314830058.pdf
- ณัฐวัฒน์ ศรีนวล และคณะ. (2564). การพัฒนาระบบเทคโนโลยีการร้องเรียนของประชาชนในท้องถิ่นแบบบูรณาการ. **วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร**, ปีที่ 16 ฉบับที่ 1, หน้า 1-12.
- นิทรารณณ์ แหวนวนงษ์, สาธิษฐ์ นากกระแสร์ (2558). ระบบรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลพินายเหนือ อำเภอปรางค์กู๋ จังหวัดศรีสะเกษ. **รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8**. หน้า 1806-1816, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ศุภกิต เสนนอก. (2560). **การพัฒนาประสิทธิภาพการรับเรื่องราร้องทุกข์ผ่านศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ :** **กรณีศึกษา อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี**. การศึกษาอิสระ ปร.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2567, จาก https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5703011352_3731_3533.pdf
- วรารณณ์ จันทรพิณีจ. (2565). การพัฒนาประสิทธิภาพการรับเรื่องราร้องทุกข์ผ่านศูนย์ดำรงธรรมอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยสัตพล**, ปีที่ 8 ฉบับที่ 2, หน้า 1 -13.
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด. (2566). **ระบบการจัดการและการร้องเรียน** (พิมพ์ครั้งที่ 1). ลำปาง: องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. New York: Harper and Row.



การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาล

ตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

Public Participation in Public Policy Process of the Wiang Thoeng Subdistrict Municipality, Thoeng District, Chiang Rai Province.

กมลชนก ตาหล้า^{1*} และ พรรณภา ทองแดง²

Kamonchanok Tala^{1*} and Wannapa Tongdaeng²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน และการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.78) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.75) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.68) และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.67) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ พบว่าอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการอยู่อาศัยที่ต่างกัน มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะในภาพรวมในทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงคนทุกช่วงวัย การกระตุ้นจากผู้นำชุมชนให้ประชาชนรู้ถึงสิทธิ บทบาทหน้าที่ของตนเอง การรวบรวมข้อมูลปัญหาความต้องการของประชาชนและนำมาวิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยความสะดวก

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมของประชาชน, นโยบายสาธารณะ

¹ นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 65213894@up.ac.th



Abstract

This research aims to study the level of public participation, compare the factors that affect public involvement in the public policy process, and explore suggestions for public participation in the public policy process of Wiang Thoeng Subdistrict municipality, Thoeng District, Chiang Rai Province. A mixed-methods research approach was utilized, gathering data through questionnaires from a sample group of 364 people and semi-structured interviews from a key informant group of 12 people. The research found that the overall level of public participation in the public policy process was high ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.64). When considered by aspect in descending order from the highest to the lowest average, the aspects were participation in decision-making ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.78), participation in benefits ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.75), participation in evaluation ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.68), and participation in implementation ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.67). Comparing factors that affect public participation in the public policy process, it was found that age, education level, occupation, income, and duration of residence significantly differed and affected public participation in all aspects a significance level of 0.05. The recommendations for public participation in the public policy process include reaching people of all ages through effective communication, encouraging community leaders to raise awareness of rights and responsibilities, gathering data on public needs and analyzing the interests of stakeholders, and leveraging technology to facilitate accessibility.

Keywords : Public participation, Public policy

บทนำ

การมีส่วนร่วมของประชาชน ในประเทศไทยเริ่มมีการนำมาใช้กล่าวอ้างอย่างกว้างขวาง โดยเริ่มต้นจากการมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการเมือง หลังเหตุการณ์เดือนพฤษภาคม 2535 ทำให้เกิดการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาท และได้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดกฎหมายสูงสุดของประเทศ (บทมหา สูปก่าบัง, 2563) ซึ่งปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นต้นมา ตั้งแต่ประเทศไทยมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นผลให้มีการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง โดยที่การบริการสาธารณะ เป็นคำนิยามของนโยบายสาธารณะในมิติที่เป็นกิจกรรม การกระทำของรัฐบาลหรือองค์กรของรัฐ (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2545) ซึ่งนโยบายสาธารณะเป็นผลผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ที่ได้จากการมีส่วนร่วมของประชาชนในขั้นตอนการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และขั้นตอนการประเมินผล ดังนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ ของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน สะท้อนได้จากการได้รับรางวัล (เทศบาลตำบลเวียงเทิง, 2566) ได้แก่ รางวัลชมเชยประเภทดีเลิศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รางวัลพระปกเกล้า ประจำปี 2564 ด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้



ตั้งคำถามว่าระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ และปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง รวมทั้งความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย เป็นอย่างไร

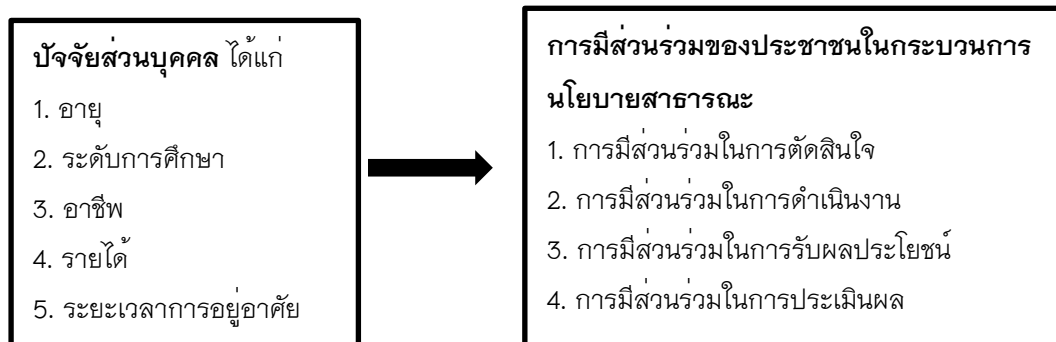
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ ของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนแนวคิด และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการอยู่อาศัย โดยนำแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (Cohen, 1981 อ้างใน แวน วิรุฬห์เลิศ 2546) มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิด ที่ใช้ในการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

สมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการอยู่อาศัย ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ



วิธีวิทยาการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเวียงเทิง มีจำนวนทั้งหมด 3,968 คน ด้วยวิธีของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1967) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน และวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเวียงเทิง และตัวแทนประชาชน ภาคเอกชน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเวียงเทิง จำนวนทั้งหมด 12 คน

การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ซึ่งมีลักษณะโครงสร้างคำถาม ได้แก่ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการอยู่อาศัย 2) ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย เป็นมาตรวัดแบบรวมคะแนน ที่เกิดจากข้อคำถามทั้งหมด โดยแต่ละข้อเป็นการวัดในระดับอันดับ (1-5 คะแนน) 3) ข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยเป็นคำถามปลายเปิด

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการคำนวณหาค่า IOC (Rovinelli & Hambleton, 1976 อ้างใน พิศิษฐ ตันทวนิช และพนา จินดาศรี 2561) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีค่า IOC เท่ากับ 0.917 และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ จากกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยใช้วิธีของครอนบัค (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) คำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าเท่ากับ 0.927

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยพะเยา และได้รับรองโครงการวิจัย เลขที่ HREC-UP-HSS 2.2/068/67 แล้วจึงดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล และดำเนินการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยทำการเก็บรวบรวมและนำข้อมูลเข้าโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า F-test และเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบล เวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้วิธีการ Least Significant Difference (LSD)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยการกำหนดประเด็นคำถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ 2) ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย 3) ข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการเลือก จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์



มหาวิทยาลัยพะเยา หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยพะเยา และได้รับรองโครงการวิจัย แล้วจึงดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ดำเนินการชี้แจงให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยบันทึกคำตอบลงในแบบสัมภาษณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการจำแนกและจัดระบบข้อมูล การวิเคราะห์สรุปอุปนัย โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกัน และการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ถึงเนื้อหาสาระในประเด็นหรือเรื่องนั้น

ผลการศึกษา

ผลการศึกษา เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาจากข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40.9 โดยส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 31.9 มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 35.4 และมีระยะเวลาการอยู่อาศัยอยู่ในเทศบาลตำบลเวียงเทิง มากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 75.3

ตอนที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ตาราง 1 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ	ระดับการมีส่วนร่วม		
	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.07	0.78	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.79	0.67	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.06	0.75	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.91	0.68	มาก
รวม	3.96	0.64	มาก

จากตาราง 1 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (\bar{X} = 4.07) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมใน



การรับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 3.91$) และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ตาราง 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการอยู่อาศัย

ปัจจัย	ระดับการมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. อายุ	ระหว่างกลุ่ม		14.388	5	2.878	7.576	0.001
	ภายในกลุ่ม		135.990	358	.380		
	รวม		150.378	363			
2. ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม		13.882	4	3.471	9.128	0.001
	ภายในกลุ่ม		136.495	359	.380		
	รวม		150.378	363			
3. อาชีพ	ระหว่างกลุ่ม		8.624	4	2.156	5.460	0.001
	ภายในกลุ่ม		141.754	359	.395		
	รวม		150.378	363			
4. รายได้	ระหว่างกลุ่ม		18.073	3	6.024	16.392	0.001
	ภายในกลุ่ม		132.305	360	.368		
	รวม		150.378	363			
5. ระยะเวลาการอยู่อาศัย	ระหว่างกลุ่ม		13.565	4	3.391	8.899	0.001
	ภายในกลุ่ม		136.813	359	.381		
	รวม		150.378	363			

จากตาราง 2 พบว่า ในภาพรวมประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะแตกต่างกัน ($F = 7.576$ และ $Sig. = 0.001$) ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะแตกต่างกัน ($F = 9.128$ และ $Sig. = 0.001$) ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะแตกต่างกัน ($F = 5.460$ และ $Sig. = 0.001$) ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะแตกต่างกัน ($F = 16.392$ และ $Sig. = 0.001$) และประชาชนที่มีระยะเวลาอาศัยต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะแตกต่างกัน ($F = 8.899$ และ $Sig. = 0.001$) จึงยอมรับสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการอยู่อาศัย ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD สรุปผลการศึกษาดังนี้



1. ปัจจัยด้านอายุ พบว่า ประชาชนที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีระดับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะ มากกว่าประชาชนที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี อายุ 21 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี อายุ 51 – 60 ปี และอายุ 60 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. ปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะ น้อยกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. ระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ปัจจัยด้านอาชีพ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพอื่น ๆ มีระดับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะ น้อยกว่าประชาชนที่มีอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ อาชีพรับจ้างทั่วไป และอาชีพเกษตรกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ปัจจัยด้านรายได้ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน มีระดับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะ น้อยกว่าประชาชนที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท/เดือน รายได้ 15,001 – 20,000 บาท/เดือน และรายได้มากกว่า 20,000 บาท/เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ปัจจัยด้านระยะเวลาการอยู่อาศัย พบว่า ประชาชนที่มีระยะเวลาการอยู่อาศัย 11 – 15 ปี มีระดับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะ มากกว่าประชาชนที่มีระยะเวลาการอยู่อาศัย 1 – 5 ปี ระยะเวลาการอยู่อาศัย 6 – 10 ปี ระยะเวลาการอยู่อาศัย 16 – 20 ปี และระยะเวลาการอยู่อาศัยมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

จากการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 12 คน พบว่าข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย สรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

3.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุที่เข้าร่วมประชาคม เมื่อมีการเสนอความคิดเห็น และการลงประชามติเพื่อเรียงลำดับปัญหาตามความต้องการและความจำเป็น จึงไม่ครอบคลุมประชาชนทุกช่วงวัย จึงควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน ได้รับรู้ข้อเท็จจริง ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายที่เข้าถึงคนทุกช่วงวัย เช่น แอปพลิเคชัน Line, TikTok เป็นต้น และจัดพื้นที่สาธารณะเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิดเห็น

3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน พบว่ายังมีข้อจำกัดในเรื่องการสื่อสารรายละเอียดของโครงการหรือกิจกรรมที่ประชาชนยังไม่รับรู้อย่างทั่วถึง ควรมีการกระตุ้นจากผู้นำชุมชน ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบถึงโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และให้ประชาชนรู้ถึงสิทธิ บทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของพื้นที่ เพื่อนำไปสู่ความร่วมมืออย่างเต็มใจ

3.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่าการตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น โครงการ กิจกรรม ยังไม่ครอบคลุมทั้งหมด จึงควรมีการรวบรวมข้อมูลปัญหาความต้องการของประชาชน และนำมาวิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเปิดให้แสดงความคิดเห็น ให้ข้อมูล เพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่าเมื่อมีการดำเนินโครงการ กิจกรรม เทศบาลตำบลเวียงเทิง จะมีการประเมินผลในรูปแบบการประเมินความพึงพอใจ มีแบบสอบถามความคิดเห็นด้านปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงาน และประชาชนติดตามความก้าวหน้าของโครงการเมื่อเป็นโครงการที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน เมื่อมี



ปัญหา หรืออุปสรรคจากการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม ประชาชนจะเสนอแนะให้กับสมาชิกสภาเทศบาล เพื่อประสานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต่อไป จึงสมควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยความสะดวก เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงได้ง่าย เช่น การจัดทำช่องทางแสดงความคิดเห็น การประเมินผลในประเด็นต่าง ๆ ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น Google Forms และ Zoom Meeting เป็นต้น

สรุปและอภิปรายผล

จากสรุปผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปราย แบ่งเป็น 3 ประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

การศึกษาถึงระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นการวิเคราะห์ ออกเป็นจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ผลการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) ทั้งการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและความต้องการของชุมชนเพื่อนำไปประกอบในการจัดทำแผนงาน/โครงการของเทศบาล การรับรู้ข้อมูลข่าวสารรายละเอียดแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ของเทศบาล การมีส่วนร่วมในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาตามความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วน การมีส่วนร่วมในการคิดและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาในการจัดทำแผนงาน/โครงการ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการดำเนินการประชุมที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง เป็นต้น ทำให้เทศบาลตำบลเวียงเทิง มีการจัดทำเวทีประชาคม และประชาชนจะเข้าร่วมการประชุมประจำเดือนของหมู่บ้านเป็นประจำ เพื่อเสนอความคิดเห็น ปัญหา ความต้องการ และตัดสินใจลงมติร่วมกันเพื่อหาแนวทางหรือข้อสรุป โดยมีผู้นำชุมชนเป็นตัวแทนนำเสนอประเด็นความต้องการของประชาชนที่ได้จากการประชุมหมู่บ้าน ในเวทีประชาคมตามที่เทศบาลได้จัดขึ้นเป็นประจำปี สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพัตรา นามวงศา (2565) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในยุคดิจิทัลสื่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว ผู้นำชุมชนสามารถสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ ได้ทุกเวลา

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ผลการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) ทั้งการได้เข้าร่วมในกิจกรรม/



โครงการต่าง ๆ ที่เทศบาลดำเนินการ การเคยได้มีส่วนร่วมในการเป็นอาสาสมัครในโครงการต่าง ๆ ตามที่เทศบาลจัดขึ้น การเคยมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรส่วนตัว เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้แผนงาน/โครงการของเทศบาลบรรลุผล และการได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ในการดำเนินแผนงาน/โครงการของเทศบาลที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะทางเทศบาลตำบลเวียงเทิงจะรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการทำประชาคมมาจัดทำร่างแผนพัฒนาเทศบาล และร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลเวียงเทิง การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมจะดำเนินการตามแผนการดำเนินงาน และประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบผู้เข้าร่วมโครงการตามกลุ่มเป้าหมาย และกิจกรรมจิตอาสา สอดคล้องกับแนวคิดของจิรวรรณ อินทรีสังวร (2552) ได้กล่าวถึง เงื่อนไขของการมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนต้องมีเวลาที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรม และต้องไม่เสียเงินทอง ค่าใช้จ่ายในการเข้าไปมีส่วนร่วม เกินกว่าที่เขาประเมินผลตอบแทนที่จะได้รับ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรนนท์ ดำเนินงาม (2566) พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการปฏิบัติกรดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากการเป็นสังคมเมือง ทำให้วิถีชีวิตของประชาชนอาจไม่สะดวกที่จะเข้าร่วมเป็นตัวแทนหรือคณะกรรมการ รวมถึงการเป็นสังคมเชิงเดี่ยวที่ส่งผลให้ประชาชนปฏิบัติหน้าที่การติดต่อประสานงานของหน่วยงาน และประชาชนในชุมชนเป็นไปได้อย่าง ซึ่งแตกต่างจากบริบทพื้นที่ของเทศบาลตำบลเวียงเทิงที่เป็นสังคมเมืองกึ่งชนบท

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

ผลการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) ทั้งการดำเนินแผนงาน/โครงการของเทศบาลสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน และการดำเนินแผนงาน/โครงการของเทศบาลสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และการได้รับประโยชน์จากการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการของเทศบาล เช่น มีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาสาธารณูปโภค ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการได้ตอบสนองความต้องการของประชาชน และปฏิบัติได้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย ทำให้ไม่มีข้อร้องเรียนจากประชาชน และได้รับความไว้วางใจและความพึงพอใจจากประชาชนจะส่งผลดีต่อการเมือง สอดคล้องกับแนวคิดของณรงค์ ณ เชียงใหม่ (2545) กล่าวถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีความสำคัญ คือ ประชาชนยอมรับในโครงการนั้น และเป็นโครงการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน และลดความขัดแย้ง การดำเนินการโครงการจะราบรื่น ได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธาวิ กสิณอุบล (2562) พบว่าการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผลของกิจกรรมหรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นล้วนเกิดกับคนในชุมชนโดยตรง ตามความต้องการของคนในชุมชน

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ผลการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) ทั้งการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามนโยบายสาธารณะของเทศบาล การมีส่วนร่วมในการประชุม สรุปผลการดำเนินงานของการประเมินผลงานตามแผนงานของเทศบาล และการมีส่วนร่วมในการติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการของเทศบาล ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเมื่อมีการดำเนินโครงการ กิจกรรม เทศบาลตำบลเวียงเทิงจะมีการประเมินผลโครงการหรือกิจกรรม ในรูปแบบสอบถามการประเมินความพึงพอใจ เปิดให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นว่าควรปรับปรุงหรือพัฒนาในด้านใดบ้างหลังจากดำเนินการเสร็จสิ้น และประชาชนจะติดตามความก้าวหน้าของโครงการเมื่อเป็นโครงการที่ประชาชนสนใจหรือส่งผลกระทบต่อประชาชน เมื่อมีปัญหา หรืออุปสรรคจากการดำเนินโครงการ



หรือกิจกรรม ประชาชนจะเสนอแนะให้กับสมาชิกสภาเทศบาล เพื่อประสานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต่อไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระชัชชัย สนธิธัมโม (วรรณนาวิน) (2562) พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากยังขาดการประสานงานให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการอยู่อาศัย พบว่าอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการอยู่อาศัยแตกต่างกัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการอยู่อาศัย มีผลต่อการระมัดระวังรับผิดชอบ บทบาทหน้าที่ในการใช้ชีวิตประจำวันของประชาชน ซึ่งทำให้การเข้ามามีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของประชาชนมีข้อจำกัด และประสบการณ์จากอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการอยู่อาศัยที่ต่างกัน ทำให้มีมุมมอง ความสนใจ และการตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรัชญา เวสารัชช์ (2528) กล่าวถึงปัจจัยที่ผลักดันให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วยปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และความปลอดภัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภิตา ศรีนุ่น (2558) พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา และรายได้ แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ประชาชนมีเงื่อนไขในการเข้ามามีส่วนร่วมคือ ประชาชนต้องมีเวลาที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น โดยประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว จึงอาจไม่มีเวลาพอที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย มาจากการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นในการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

3.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

พบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นผู้สูงอายุที่เข้าร่วมประชาคม เมื่อมีการเสนอความคิดเห็น และการลงประชามติ เพื่อเรื่องลำดับปัญหาตามความต้องการและความจำเป็น จึงยังไม่ครอบคลุมประชาชนทุกช่วงวัย ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน ได้รับรู้ข้อเท็จจริง ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายที่เข้าถึงคนทุกช่วงวัย เช่น แอปพลิเคชัน Line, TikTok เป็นต้น และจัดพื้นที่สาธารณะเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิดเห็น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประชาชนที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิงน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธาวี กลิ่นอุบล (2562) พบว่าปัจจัยด้านอายุที่ต่างกัน มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนตามแนวทาง



ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประชาชนที่มีอายุน้อยอาจจะยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม ซึ่งต่างจากประชาชนที่มีอายุมากกว่า มีประสบการณ์ในหลาย ๆ ด้าน มองภาพได้กว้างกว่า เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการมีส่วนร่วม ดังนั้นจึงควรส่งเสริมโครงการจัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการกล้าแสดงออก เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

พบว่า มีข้อจำกัดในเรื่องการสื่อสารรายละเอียดของโครงการหรือกิจกรรมที่ประชาชนยังไม่รับรู้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะกลุ่มประชาชนที่มีระยะเวลาการอยู่อาศัย 16 – 20 ปี ซึ่งมีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย จึงควรมีการกระตุ้นจากผู้นำชุมชน ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบถึงโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และให้ประชาชนรู้ถึงสิทธิ บทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของพื้นที่เพื่อนำไปสู่ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา นามวงศา (2565) พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและปัจจัยด้านผู้นำชุมชน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพราะว่าการสร้างการรับรู้ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้คนในชุมชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารทันต่อเหตุการณ์ บทบาทของผู้นำชุมชนที่มีบทบาทในการประสานงาน แจงข้อมูลข่าวสาร จะช่วยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

3.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

พบว่า การตอบสนองของความต้องการของประชาชน เช่น โครงการ กิจกรรม ยังไม่ครอบคลุมทั้งหมด จึงควรมีการรวบรวมข้อมูลปัญหาความต้องการของประชาชน และนำมาวิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเปิดให้แสดงความคิดเห็น ให้ข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประชาชนที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนทุกกลุ่มมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติชัย แก้วดำ (2560) พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในกระบวนการนโยบายสาธารณะของประชาชน ควรจะทำให้ประชาชนทุกคนได้รับผลประโยชน์ เพื่อให้ประชาชนทุกคนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกคน เมื่อประชาชนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จะเป็นการเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะมากขึ้น

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

พบว่า เทศบาลตำบลเวียงเทิงจะมีการประเมินผลโครงการหรือกิจกรรม ในรูปแบบสอบถามการประเมินความพึงพอใจหลังจากดำเนินการเสร็จสิ้น และประชาชนมีการติดตามความก้าวหน้าของโครงการเมื่อเป็นโครงการที่ประชาชนสนใจหรือส่งผลกระทบต่อประชาชน จึงควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยความสะดวก โดยเฉพาะกลุ่มประชาชนที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ และประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงได้ง่าย เช่น การจัดทำช่องทางแสดงความคิดเห็น การประเมินผลในประเด็นต่าง ๆ ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น Google Forms และ Zoom Meeting เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนนท์ ดำเนินงาม (2566) พบว่า ประชาชนอาจต้องการรูปแบบการมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่สามารถเข้าร่วมได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำ และการประชาสัมพันธ์ที่สามารถเข้าถึงได้หลากหลายรูปแบบและต่อเนื่องรวมถึงองค์ความรู้ที่มีประโยชน์ต่อการประเมินผล



ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น เทศบาลตำบลเวียงเทิงควรมีวิธีการเพื่อรักษาระดับการมีส่วนร่วม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อพัฒนาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น โดยสามารถแบ่งเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน ได้รับรู้ข้อเท็จจริง ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายที่เข้าถึงคนทุกช่วงวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประชาชนที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ควรมีการกระตุ้นจากผู้นำชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มประชาชนที่มีระยะเวลาการอยู่อาศัย 16 – 20 ปี ให้ประชาชนรู้สึกถึงสิทธิ บทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของพื้นที่ เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการดำเนินงาน

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ควรมีการรวบรวมข้อมูลปัญหาความต้องการของประชาชน โดยเปิดให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและนำมาวิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประชาชนที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน ที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนทุกกลุ่มมากที่สุด

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มประชาชนที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ และประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เช่น การจัดทำช่องทางแสดงความคิดเห็น การประเมินผลในประเด็นต่าง ๆ ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น Google Forms และ Zoom Meeting เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งอาจสัมพันธ์กับช่วงเวลาที่ออกไปเก็บข้อมูลในช่วงเวลากลางวัน ทำให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ที่บ้าน ดังนั้นควรพิจารณาเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างให้กระจายทุกช่วงอายุ เพื่อให้การศึกษาครอบคลุมทุกช่วงวัย และมีแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบริบทพื้นที่ เช่น การเปลี่ยนแปลงประชากร การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารท้องถิ่น และการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการกระบวนการนโยบายสาธารณะหรือไม่ อย่างไร

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภาครัฐในระดับท้องถิ่น เพื่อศึกษาข้อเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของแต่ละหน่วยงานในการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ทองแดง ที่ให้คำปรึกษา แนะนำชี้แนะ ติดตามและแก้ไขงานวิจัยไปในแนวทางที่ถูกต้อง รวมถึงอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาหลักสูตรนี้

สุดท้ายนี้ ต้องขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลเวียงเทิง และบุคลากรเทศบาลเวียงเทิง ที่ให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาที่ศึกษา รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กิตติชัย แก้วดำ. (2560). **การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อกระบวนการนโยบายสาธารณะของเทศบาลเมืองสตูล อำเภอเมือง จังหวัดสตูล**. การค้นคว้าอิสระ รม.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566, จาก http://etheses.aru.ac.th/PDF/1256091861_11.PDF
- จิรวรรณ อินทร์สังวร. (2552). **การมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาสามปี กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพ้ว อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย**. การศึกษาอิสระ รม.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- จิรนนท์ ดำเนินงาม. (2566). **การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, ปีที่ 6 ฉบับที่ 3, หน้า 1-10.**
- ณรงค์ ธิง เชียงใหม่. (2545). **การมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน, วารสารรัฐสมิแล, ปีที่ 23 ฉบับที่ 2-3, หน้า 1-7.**
- เทศบาลตำบลเวียงเทิง. (2566). **รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ เทศบาลตำบลเวียงเทิง**. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.wiangthoeng.go.th/?index>
- ปัทมา สุปกำบัง. (2563). **การมีส่วนร่วมของประชาชนชาวไทยในรอบทศวรรษที่ผ่านมา : สภาพปัญหาและความท้าทายในอนาคต. สถาบันพระปกเกล้า, ปีที่ 7 ฉบับที่ 2, หน้า 1-2.**
- ปรัชญา เวสารัชช. (2528). **รายงานการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมเพื่อพัฒนาชนบท**. กรุงเทพฯ: สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระธวัชชัย สนธิธมฺโม (วรรณนาวิน). (2562). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว**. สารนิพนธ์ รม.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, สระแก้ว. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566, จาก <https://e-thesis.mcu.ac.th/storage/WtDq5BNLgoYo4Fp18zTsjYODjDSPmr074yHFTzwZ.pdf>
- พิศิษฐ ตันทวนิช และพนา จินดาศรี. (2561). **ความหมายที่แท้จริงของค่า IOC. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ปีที่ 24 ฉบับที่ 2, หน้า 3-12.**
- แวน วิรุฬห์เลิศ. (2546). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัย



ศิลปากร, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2566, จาก

http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis_th.asp?id=0000001320

ศิริชัย กาญจนวาสิ. (2544). **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภชัย ยาวะประภาส. (2545). **นโยบายสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุธาวี กลิ่นอุบล. (2562). **การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่บ้านหัวเขาจีน ตำบลห้วยยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

สุพัตรา นามวงศา. (2565). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสะโน อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

โสภิตา ศรีนุ่น. (2558). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลเมืองเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา**. สารนิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory statistics (Second Edition)**. New York: Harper & Row.



ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

The Achievement of implementation on Wildfire and Haze Policy in Mae Sai District, Chiang Rai Province

อรรถพล คงคา^{1*} และ วรณภา ทองแดง²

Atthapon Kongka^{1*} and Wannapa Tongdaeng²

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อผลสัมฤทธิ์ (2) เพื่อศึกษาตัวแบบกระบวนการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติ (3) เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน โดยการวิจัยเชิงปริมาณแจกแบบสอบถามกับประชาชนในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 398 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูล คือ ข้าราชการของหน่วยงานที่มีหน้าที่และมีส่วนเกี่ยวข้องในการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยใช้แบบสัมภาษณ์ จำนวน 15 ราย สถิติ คือ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า (1) การมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการรับผลประโยชน์และการประเมินผล มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (2) การนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหา ดำเนินการโดยมีความพร้อมของทรัพยากร การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร และความร่วมมือร่วมกันของทุกภาคส่วน และ (3) ข้อเสนอ คือ กำหนดแนวทางการทำงานแบบบูรณาการให้ชัดเจน การปรับปรุงนโยบายโดยเน้นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ และ เพิ่มกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายและรูปแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ

คำสำคัญ : ผลสัมฤทธิ์, การมีส่วนร่วม, นโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน

¹นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 65213962@up.ac.th



Abstract

This research aims (1) to examine public participation that influences the achievement of policy implementation, (2) to study process model of policy implementation and, (3) to present guidelines on improving wildfire and haze policy implementation in Mae Sai district, Chiang rai. This mixed research distributed questionnaires to 398 citizens of Mae Sai, Chaing Rai. In addition, 15 government officers from related agencies were interviewed. The statistics employed in data analysis were percentage, frequency, mean, standard deviation, and multiple regression. The findings revealed that (1) public participation influenced the achievement of policy implementation, (2) in accordance with wildfire and haze policy, it can be seen that the consistent with problem-focused, clarity of policy goals, resource availability, organizational communication, personnel resources, agency characteristics, and participation of all sectors, these all played a main role influencing the achievement of wild fire and haze policy implementation, and (3) the solutions were presented as 1. Creating a clear integrated work path, 2. Revising policy and procedure with emphasizing on problem root, and 3. Involving public participation and offers full consideration to public input in making the decision.

Keywords : Achievement Participation Wildfire and haze policy implementation

บทนำ

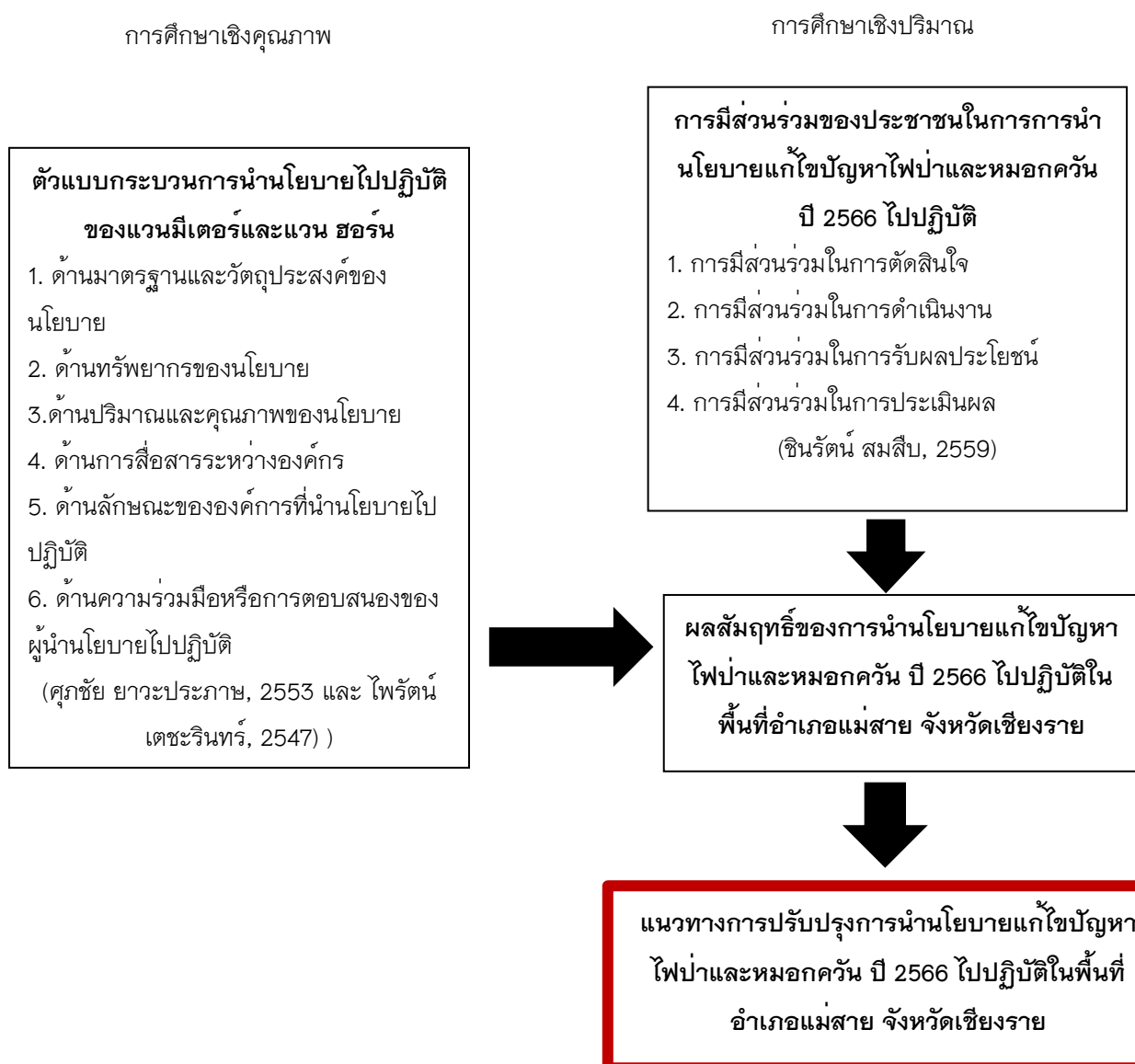
จากรายงานของกรมควบคุมมลพิษ (2566) รายงานว่า การติดตามตรวจสอบจำนวนจุดความร้อน (Hotspot) โดยใช้ภาพถ่ายดาวเทียม ตรวจพบจุดความร้อนจำนวนมากในพื้นที่จังหวัดเชียงราย โดยในช่วงเดือนมกราคม – เมษายน 2566 จังหวัดเชียงรายถือเป็น 1 ใน 3 ของจังหวัดที่ประสบปัญหาหมอกพิษทางด้านสภาพอากาศที่เกิดจากหมอกควันมากที่สุดในประเทศ โดยพบว่า อำเภอแม่สายมีค่า PM2.5 สูงที่สุด รองลงมาคือ อำเภอเชียงของ และอำเภอเมือง โดยส่วนใหญ่จะพบปัญหาฝุ่น PM 2.5 ที่เกิดจากประเทศเพื่อนบ้านอย่างพม่า ลาว และเวียดนามที่มีการเผาป่าและพื้นที่ทางการเกษตร โดยพบค่าคุณภาพอากาศและฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM2.5) เกินมาตรฐาน (เกิน 50 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร) ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 พฤษภาคม 2565 สถานีตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย เกินค่ามาตรฐาน 19 วัน , สถานีตำบลรอบเวียง อำเภอเมืองเชียงราย เกินค่ามาตรฐาน 10 วัน สถานีตำบลเวียง อำเภอเชียงของ เกินค่ามาตรฐาน 7 วัน โดยจังหวัดเชียงราย มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาไฟป่าและหมอกควันหลายฉบับ โดยในปี 2566 คือ นโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าหมอกควันและฝุ่นละออง ประจำปี 2566 การเตรียมการรับมือสถานการณ์ไฟป่า หมอกควันและฝุ่นละออง PM 2.5 คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ได้ให้ความเห็นชอบแผนเฉพาะกิจเพื่อการแก้ไขปัญหาหมอกพิษด้านฝุ่นละออง ปี 2566 มุ่งเน้นการยกระดับความเข้มงวดการดำเนินงานตามหลักการ 3 พื้นที่ ได้แก่ พื้นที่เมือง พื้นที่ป่า และพื้นที่เกษตรกรรม 7 มาตรการ ตามกรอบ “สื่อสารเชิงรุก ยกระดับปฏิบัติการ สร้างการมีส่วนร่วม” ภายใต้แผนเฉพาะกิจฯ แต่ปัญหายังไม่ได้รับการแก้ไข โดยเฉพาะกรณีของจังหวัดเชียงรายที่เผชิญกับสถานการณ์ไฟป่าและหมอกควันมาตั้งแต่อดีต (เฉลิมว บุรีภักดี, 2545) ดังนั้น จากสถานการณ์ปัญหาไฟป่าและหมอกควันในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เพื่อที่จะทำให้เกิดความเข้าใจการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน และผลสัมฤทธิ์ของนโยบาย ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานระดับจังหวัดเชียงรายสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ต่อไปในอนาคต



วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาตัวแบบกระบวนการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน





วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการของหน่วยงานที่มีหน้าที่และมีส่วนเกี่ยวข้องในการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 15 ราย

- การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชาชนในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 94,830 ราย (สำนักงานสถิติจังหวัดเชียงราย, 2566 ข้อมูล ณ วันที่ 23 พฤษภาคม 2566) สำหรับการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 398 ราย และดำเนินการแจกแบบสอบถาม ในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ด้วยวิธีการสุ่มตามสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วยเครื่องมือสำหรับคำถาม

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-Ended Question)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้ระดับการวัดข้อมูลมาตราอันตรภาค (Interval Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้ระดับการวัดข้อมูลมาตราอันตรภาค (Interval Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีการจดบันทึก รวบรวมข้อมูลทั้งหมด โดยใช้ แบบสัมภาษณ์ (interview) แบบคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีประเด็นศึกษาตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์และแวน ฮอร์น ดังนี้

1. ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย
2. ด้านทรัพยากรของนโยบาย
3. ด้านปริมาณและคุณภาพของนโยบาย
4. ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร
5. ด้านลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ
6. ด้านความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



ผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.8 และเพศหญิง ร้อยละ 48.2 มีอายุ 20 – 30 ปี ร้อยละ 59.1 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 25.6 ตามด้วย อายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 11.8 และ อายุ 51 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 3.5 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.0 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 35.9 ตามด้วยสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 7.1 มีอาชีพอาชีพอิสระ ร้อยละ 29.1 ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 23.9 เกษตรกร ร้อยละ 20.1 ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 16.3 และพนักงานบริษัทเอกชน ร้อยละ 10.6

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการมีส่วนร่วมของประชาชนในการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมของประชาชนในการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการนำนโยบายแก้ไข ปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการนำนโยบาย ไปปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.79	1.19	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.26	1.10	มากที่สุด
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.50	0.85	มากที่สุด
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.22	1.31	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.19	1.11	มาก

ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติ ในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ในระดับมากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อกิจกรรมจากการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ มีการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการงบประมาณได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย และมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ผู้บริหารตั้งไว้



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบาย ไปปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล
สามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	4.41	0.93	มากที่สุด
มีการบริหารจัดการงบประมาณได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย	4.30	1.08	มากที่สุด
มีการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	1.00	มากที่สุด
มีการบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	1.03	มากที่สุด
มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ผู้บริหารตั้งไว้	4.23	1.19	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.40	0.99	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

สมมติฐาน

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
5. การมีส่วนร่วมของประชาชนส่งผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของประชาชนส่งผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ตัวแปร	ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	0.753	0.074		10.117	0.000
การมีส่วนร่วมของประชาชนในภาพรวม	0.867	0.017	0.935	50.387	0.000

$R^2 = 0.873$,Adjusted $R^2 = 0.873$, Durbin-Watson = 1.791 F= 253.8, *P<0.05

สรุปผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R square) ระหว่างตัวแปรอิสระ “การมีส่วนร่วมของประชาชน” และตัวแปรตาม “ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566



ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย” พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.877 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย” ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมของประชาชนร้อยละ 87.7 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R squarer) เท่ากับ 0.873 สรุปว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายโดยค่าทดสอบเป็นบวก หมายความว่า ถ้าเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของประชาชนส่งผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ตัวแปร	ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	0.765	0.110		6.940	0.000
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	-0.051	0.055	-0.061	-0.930	0.353
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	0.051	0.057	0.057	0.910	0.364
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	0.300	0.052	0.257	5.747	0.000
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.534	0.061	0.706	8.807	0.000

$R^2 = 0.886$,Adjusted $R^2 = 0.885$, Durbin-Watson = 1.892 F= 763.2, *P<0.05

สรุปผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R square) ระหว่างตัวแปรอิสระ “การมีส่วนร่วมของประชาชน” และตัวแปรตาม “ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย” พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.886 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย” ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมของประชาชนร้อยละ 86.8 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R squarer) เท่ากับ 0.885 สรุปว่า

1. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ส่งผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายโดยค่าทดสอบเป็นบวก หมายความว่า ถ้าเพิ่มการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลส่งผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายโดยค่าทดสอบเป็นบวก หมายความว่า ถ้าเพิ่มการมีส่วนร่วมใน



การประเมินผลจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาดัชนีแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์และแวน ฮอร์น

ผลการศึกษา พบว่า

ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของนโยบายที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ครอบคลุมทุกการทำงานของหน่วยงานทุกระดับ นโยบายมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหา ทั้งในต้นนโยบายเองก็มีความชัดเจนในแง่ของวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อแก้ปัญหาและประชาชนได้ประโยชน์จากนโยบายอย่างสูงสุด แต่ยังพบปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดกระบวนการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของนโยบายที่ตั้งไว้ที่ไม่ชัดเจน

ด้านทรัพยากรของนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 จะขึ้นอยู่กับงบประมาณของแต่ละหน่วยงานของภาคราชการในแต่ละปี ซึ่งความเพียงพอและเหมาะสมของทรัพยากรแต่ละหน่วยงานจะแตกต่างกัน

ด้านปริมาณและคุณภาพของนโยบายปริมาณ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติถือว่าปริมาณที่เหมาะสมสามารถดำเนินการได้ อีกทั้งคุณภาพของนโยบาย ยังพบว่าวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถดำเนินการได้ ครอบคลุมการทำงานของทุกระดับ แต่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนโยบาย ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายของนโยบายทั้งหมด

ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร จะอยู่ภายใต้การทำงานของศูนย์บัญชาการเหตุการณ์ป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าหมอกควันและฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM2.5 ที่มีนายอำเภอเป็นผู้อำนวยการศูนย์ และเน้นการสื่อสารผ่านหนังสือราชการ การประชุมรายงานผลการดำเนินงานประจำสัปดาห์ แต่ยังคงมีปัญหาการสื่อสารระหว่างหน่วยงานราชการกับเอกชน

ด้านลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ หน่วยงานราชการ หน่วยงานท้องถิ่น และบริษัทเอกชน ทุกหน่วยงานมีความพร้อมในการทำงานตามนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 โดยแต่ละหน่วยงานจะทำงานภายใต้ภารกิจหลักที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาไฟป่าและหมอกควันในพื้นที่ ส่วนหน่วยงานเอกชนจะอยู่ในรูปแบบการทํากิจกรรมเพื่อสังคม

ด้านความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของประชาชนจะเป็นการมีส่วนร่วมในเชิงการนำนโยบายไปปฏิบัติ ไปดำเนินการในพื้นที่ แต่ประชาชนจะไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กำหนดแนวทางการทำงาน และการประเมินผล ส่วนการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานราชการกับหน่วยงานราชการ ยังขาดการบูรณาการการทำงานที่ชัดเจน ทำให้เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนของกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และกิจกรรมในการดำเนินโครงการตามนโยบาย และการมีส่วนร่วมของหน่วยงานราชการ เป็นการมีส่วนร่วมที่เน้นการอำนวยความสะดวกให้กับการทำงานของหน่วยงานเอกชน และมีบางส่วนที่ยินยอมให้หน่วยงานเอกชนสามารถเข้าร่วมการทำงานกับหน่วยงานราชการได้

ข้อเสนอแนวทางการปรับปรุงการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ดังนี้

1. กำหนดแนวทางการทำงานแบบบูรณาการในการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า การทำงานเกี่ยวกับการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติ ได้ดำเนินการภายใต้การทำงานของศูนย์บัญชาการเหตุการณ์ป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าหมอกควันและฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 ที่มีนายอำเภอเป็นผู้อำนวยการศูนย์ และมีการแต่งตั้งคณะทำงานจาก



หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องมาดำเนินการ แต่ปัจจุบันยังพบปัญหาการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานราชการกับหน่วยงานราชการ ยังขาดการบูรณาการทำงานที่ชัดเจน ทำให้เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนของกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และกิจกรรมในการดำเนินโครงการตามนโยบาย ดังนั้น ในการเพิ่มประสิทธิภาพการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน หน่วยงานราชการที่อยู่ภายใต้คณะทำงานควรมีทำงานแบบบูรณาการเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะความชัดเจนในการประสานการทำงาน เพราะการประสานการทำงานถือได้ว่าเป็นบทบาทหน้าที่ขั้นพื้นฐานของการทำงานในรูปแบบเครือข่ายคณะทำงาน ที่ต้องดำเนินการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ จากนั้นดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อร่วมกันแบ่งปันข้อมูล ประสบการณ์ องค์ความรู้ ความชำนาญแล้วยังเป็นการเรียนรู้ปัญหาแล้วร่วมกันแก้ไขไปพร้อม ๆ กันของเครือข่ายคณะทำงานซึ่งจะปรากฏให้เห็นทุกช่วงเวลาของการดำเนินงาน อาจเกิดในรูปแบบของการจัดประชุมหารือร่วมกัน การนำเสนอความคิดเห็นในการดำเนินการจัดงาน ตลอดจนการลงพื้นที่สำรวจข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการดำเนินงาน เพื่อให้เครือข่ายคณะทำงานจากแต่ละหน่วยงานมีโอกาสได้เรียนรู้ แลกเปลี่ยนกันรวมถึงเป็นการเติมเต็มความรู้ซึ่งกันและกันสามารถขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้นอกจากนี้ ควรมีการระดมและแลกเปลี่ยนทรัพยากรในการดำเนินงานถือเป็นบทบาทหน้าที่พื้นฐานอีกประการหนึ่ง จะเห็นได้ว่าเครือข่ายคณะทำงานที่ได้เข้ามาร่วมกันหลังจากที่ได้รับการประสานงานแล้ว แต่ละส่วนต้องมีการนำทรัพยากรที่ตนมีติดตัวมาด้วยไม่มากก็น้อย ทั้งที่เป็นในส่วนของขอบเขตอำนาจหน้าที่ ทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรองค์ความรู้ และอื่น ๆ ที่แต่ละส่วนมีเพื่อนำมาแลกเปลี่ยน แบ่งปัน หรือเป็นการระดมทรัพยากรเพื่อช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาร่วมกันในการดำเนินงาน รวมถึงการวางแผนการทำงานที่ชัดเจนป้องกันการซ้ำซ้อนของระยะเวลาในการดำเนินงาน กิจกรรม โครงการของแต่ละหน่วยงาน ความซ้ำซ้อนของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้เกิดการกระจายการทำงานได้ครอบคลุมพื้นที่ในอำเภอแม่สายมากที่สุด

2. การปรับปรุงนโยบายโดยเน้นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ ปัจจุบันในการทำงานเกี่ยวกับนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน เป็นการทำงานที่เน้นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุเป็นหลัก ทั้งการจับกุมคนลักลอบเผา การทำแนวกันไฟ แต่ในการดำเนินการตามนโยบายที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายมีการศึกษาถึงปัญหาที่จริงจังในการเกิดหมอกควัน ควรมีนโยบายที่ชัดเจนกับประเทศเพื่อนบ้าน ควรมีการร่วมมือกับหน่วยงานเอกชนที่ส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นสาเหตุของการเผาให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับซื้อ เช่น ไม้รับซื้อผลผลิตทางการเกษตรที่ผ่านการเผา

3. การเพิ่มกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายและรูปแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายและรูปแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะปัจจุบันในพื้นที่อำเภอแม่สาย ประชาชนยังไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กำหนดแนวทางการทำงาน และการประเมินผล แต่มีเพียงส่วนร่วมในการดำเนินการตามที่หน่วยงานราชการเป็นผู้กำหนด ดังนั้น การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ได้เข้ามามีบทบาทในการพิจารณา ตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ จึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เนื่องจากกระบวนการที่ประชาชนได้กระทำออกมาในลักษณะของการมีส่วนร่วมและร่วมมือทำร่วมกันนั้น แสดงให้เห็นถึงความต้องการร่วมแก้ปัญหา ความสนใจและดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบาย ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ มีโอกาสลุล่วงไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการรับผลประโยชน์และการประเมินผล มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้ รูปแบบการมีส่วนร่วมนั้นก็มีความหลากหลายรูปแบบ ทั้งการมีส่วนร่วมแบบชักจูงและการมีส่วนร่วมแบบสมัครใจ หรือการมีส่วนร่วมแบบบังคับที่แสดงออกมาในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นการประชาสัมพันธ์แบบให้ข้อมูลข่าวสาร การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมเป็นส่วนหนึ่งและสุดท้ายคือการให้อำนาจแก่ประชาชนในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิรุพนธ์ ลิ้มณตชัย (2561) ศึกษาการมีส่วนร่วมของภาครัฐและประชาชนในการแก้ไขปัญหาคาการเกิดไฟป่าและหมอกควัน ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยพบว่า ภาครัฐได้เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้น โดยให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นตามวาระโอกาสต่าง ๆ เช่น เทศบาล ตำบลสุเทพ มีกล่องรับฟังความคิดเห็น หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นระหว่างการประชุม ซึ่งทาง เจ้าหน้าที่ภาครัฐจะนำข้อคิดเห็นที่ได้รับมาพิจารณาหาสิ่งที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงวิธีป้องกันแต่ทั้งนี้ ยังต้องคำนึงถึงบุคลากร และงบประมาณให้สอดคล้องกับปัญหา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชชญา อุ๋นทองดี และจุฑารัตน์ ชมพันธ์ (2557) ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศจากหมอกควันในจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่เข้าถึงข้อมูลได้มีความโปร่งใส ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียแต่บุคลากรและงบประมาณไม่เพียงพอ และมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงาน/ปฏิบัติ บางส่วนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แต่ไม่มีส่วนร่วมวางแผน

2. ผลการศึกษา พบว่า การนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จะเห็นได้ว่าความสอดคล้องของนโยบายต่อสภาพปัญหาความชัดเจนต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย ส่วนความพร้อมของทรัพยากร การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การ ทรัพยากรบุคคล ลักษณะของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมของประชาชนและความร่วมมือร่วมใจกันของทุกภาคส่วน ล้วนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ทั้งนี้ ในการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จะเห็นได้ว่าความสอดคล้องของนโยบายต่อสภาพปัญหา ความชัดเจนต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย และความพร้อมของทรัพยากร การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การ ทรัพยากรบุคคล ลักษณะของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมของประชาชนและความร่วมมือร่วมใจกันของทุกภาคส่วน ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เนื่องจากทุกปัจจัยเสมือนเป็นตัวขับเคลื่อนและมีส่วนช่วยในการสนับสนุนหรือส่งเสริม ให้การดำเนินนโยบายสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นทุกปัจจัยที่กล่าวมาล้วนที่จะมีความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน หากขาดปัจจัยหนึ่งไป การนำนโยบายไปปฏิบัติย่อมไม่เกิดประสิทธิผลสูงสุด ตัวอย่างเช่นหากวัตถุประสงค์ของนโยบายไม่มีความชัดเจน ก็จะทำให้เกิดช่องว่างในการดำเนินการตามนโยบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความไม่เข้าใจในนโยบาย ด้านทรัพยากรไม่ว่าจะทางบุคลากร งบประมาณ หรือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอก็จะทำให้การปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิภาพ ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติขาดความถูกต้อง ก็ย่อมเกิดความไม่ราบรื่น ด้านลักษณะของหน่วยงานที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติไม่เอื้อต่อการดำเนินนโยบายดังเช่น การไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่



เกี่ยวข้องโดยตรง หรือบุคลากรไม่มีสมรรถภาพเพียงพอ ปัจจัยนี้ก็จะทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินนโยบายได้เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพันธ์ หล่อตระกูล, วชิรินทร์ สุทธิชัย, วิทยา เจริญศิริ และทรงศักดิ์ จีระสมบัติ, (2560) ศึกษาแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการพัฒนาคนและสังคม ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้านการส่งเสริมพัฒนาเกษตรกรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาองค์กรและพัฒนาศึกษาท้องถิ่น และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะพบว่า ความคิดเห็นจากประชาชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมกับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จะเป็นไปในทิศทางบวก ประชาชนส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่สำหรับผลการศึกษาเกี่ยวกับตัวแบบของกระบวนการนำนโยบายการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ของเจ้าหน้าที่ที่ยังพบปัญหาบางส่วน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับการจัดการและกระบวนการทำงานของระบบราชการ ด้วยกัน ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง ดังนั้น การนำข้อเสนอแนวทางการปรับปรุงการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ไปเพื่อแก้ปัญหาในส่วนของกระบวนการทำงานของราชการ ร่วมกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ จะทำให้การนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาประเด็นปัญหาอุปสรรคของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เพื่อนำผลมาการศึกษาประกอบในการนำเสนอแนวทางการปรับปรุงการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ให้เกิดความชัดเจน และแนวทางที่สามารถดำเนินการได้อย่างแท้จริง
2. ควรมีการศึกษาประเด็นปัจจัยผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ในลักษณะการเปรียบเทียบ กับนโยบายอื่นที่นำมาใช้ในพื้นที่ เพื่อเสนอต้นแบบของปัจจัยความร่วมมือที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินโครงการ
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำแนวทางการปรับปรุงการนำนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ปี 2566 ไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ไปประยุกต์ใช้ในการวางนโยบายแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ในอนาคตต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ววรรณภา ทองแดง ที่ให้คำปรึกษา แนะนำชี้แนะ ติดตามและแก้ไขงานวิจัยไปในแนวทางที่ถูกต้อง รวมถึงอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาหลักสูตรนี้



เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมมลพิษ. (2566). **สถานการณ์ฝุ่น PM_{2.5}**. กรุงเทพฯ : กรมควบคุมมลพิษ.
- เฉลียว บุรีภักดิ์. (2545). **ชุดวิชาการวิจัยชุมชน**. กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานการศึกษา.
- นิพิฐพนธ์ ลิ้มฉัตรชัย. (2561). **ศึกษาการมีส่วนร่วมของภาครัฐและประชาชนในการแก้ไขปัญหาการเกิดไฟฟ้าและหมอกควันในพื้นที่อุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- ณัฐชยา อุ่นทองดี และจุฑารัตน์ ชมพันธ์. (2557). การมีส่วนร่วมของประชาชนในป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศจากหมอกควันในจังหวัดแม่ฮ่องสอน. **วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม**, ปีที่ 10 ฉบับที่ 2, หน้า 21-38.
- ชินรัตน์ สมสืบ. (2559) **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไพรัตน์ เตชะรินทร์. (2547). **นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์ การพัฒนาปัจจุบันของประเทศไทย ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา**. กรุงเทพฯ : คัดดีโสภาการพิมพ์.
- วรเดช จันทร์ศรี. (2540). การนำนโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : กราฟิคฟอร์แมท (ไทยแลนด์).
- ศิรินันท์ หล่อตระกูล, วัชรินทร์ สุทธิชัย, วิทยา เจริญศิริ และทรงศักดิ์ จีระสมบัติ. (2560). **ศึกษารูปแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์**. **วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ**, ปีที่ 10 ฉบับที่ 3, หน้า 9-25.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2553). **นโยบายสาธารณะ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสถิติจังหวัดเชียงราย. (2566). **สถิติประชากรจังหวัดเชียงราย**. เชียงราย : สำนักงานสถิติจังหวัดเชียงราย.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. New York: Harper and Row.



การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชันสำหรับจัดการข้อมูลการฝึกอบรมของโรงเรียนช่าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Web Application Development of Training Management

For Provincial Electricity Authority School

ตฤณ ปัทมสิรินทร์^{1*} และ เกวรินทร์ จันท์ดำ²

Trin Patthamasirin^{1*} and Kaewarin Jandum²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อออกแบบและพัฒนาระบบจัดการข้อมูลการฝึกอบรมของโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค บนเว็บแอปพลิเคชัน (2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพด้านการใช้งานของระบบที่พัฒนาขึ้น (3) เพื่อประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 3 คน และด้านการออกแบบระบบ จำนวน 3 คน และนักเรียนโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 150 คน และวิทยากรและครูฝึก จำนวน 15 คน ผู้บริหารโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบประเมินคุณภาพ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการออกแบบและพัฒนาระบบมีคุณภาพในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.57) 2) ผลการประเมินประสิทธิภาพด้านการใช้งานของระบบที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพระดับมาก ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.54) และ 3) ผลการประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบที่พัฒนาขึ้นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.59)

คำสำคัญ : การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชัน, ระบบสารสนเทศ, การจัดการข้อมูล

¹ ตฤณ ปัทมสิรินทร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² เกวรินทร์ จันท์ดำ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Trin Patthamasirin School of Information and Communication Technology University of Phayao 56000

² Kaewarin Jandum School of Information and Communication Technology University of Phayao 56000

*Corresponding author : trin.pat@pea.co.th



Abstract

The purposes of this research were : 1) design and development web application of training management for Provincial Electricity Authority school 2) evaluate the efficiency of system and 3) evaluate user's satisfaction of system. The population and samples group were 1) System specialist on content design, measurement, and evaluation aspects in a total of 9 persons. And student of Provincial Electricity Authority School, in a total of 150 persons, Trainer in a total of 15 persons and employee of Provincial Electricity Authority School in a total of 15 persons. Research instruments were interviews, a Quality assessment form, and a satisfaction questionnaire. The results of the research were shown that 1) The result of Design and Develop System had high quality. (\bar{x} = 4.50, S.D. = 0.57) 2) the result of system efficiency had high quality . (\bar{x} = 4.52, S.D. = 0.54) 3) The satisfaction of the users of the The Web Application System was high (\bar{x} = 4.58, S.D. = 0.59)

Keywords : Web Application Developmen, Information System, Data Management

บทนำ

โรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นหน่วยงานระดับกอง สังกัดฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่จัดการศึกษาให้กับนักเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในลักษณะเฉพาะทางของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในหลักสูตรต่าง ๆ อาทิเช่นนักเรียนช่างหลักสูตร 3 ปี (สอทไลน์), นักเรียนช่างหลักสูตรพิเศษ 1 ปี (สอทไลน์) เมื่อจบการศึกษาแล้วจะถูกบรรจุให้เป็น พนักงานช่าง (สอทไลน์) ทำหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบไฟฟ้าแรงสูงโดยไม่ดับกระแสไฟฟ้า ซึ่งต้องได้รับการฝึกอบรมให้ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และนักเรียนช่างหลักสูตรช่างเฉพาะทาง เมื่อจบการศึกษาแล้วจะถูกบรรจุเป็นพนักงานช่าง (ปฏิบัติการระบบไฟฟ้า) หรือพนักงานช่าง (ก่อสร้างและปฏิบัติการระบบไฟฟ้า) ทำหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานปรับปรุง ซ่อมแซม ระบบจำหน่ายไฟฟ้าแรงสูงและระบบจำหน่ายไฟฟ้าแรงต่ำ และคอยบริการลูกค้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในลักษณะงานขยายเขตขอใช้ไฟฟ้าใหม่ หรืองานที่เกิดจากเหตุการณ์กระแสไฟฟ้าขัดข้องลักษณะการเรียนของโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะประกอบไปด้วยการเรียนภาคทฤษฎี และการเรียนภาคปฏิบัติ ซึ่งนักเรียนช่างหลักสูตร 3 ปี (สอทไลน์) ต้องเรียนภาคทฤษฎีตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และมีรายวิชาเฉพาะทางของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเสริมเข้าไปในหลักสูตรการเรียน และภาคปฏิบัติ นักเรียนช่างหลักสูตร 3 ปี (สอทไลน์) จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรปฏิบัติต่าง ๆ ตามที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกำหนด

การพัฒนาสารสนเทศที่ดี [1] ควรมีความถูกต้อง ทันเวลา มีความสมบูรณ์ ชัดเจนและกะทัดรัด มีการจัดการระบบสารสนเทศอย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องของข้อมูล มีความปัจจุบันมีความคุ้มค่า ข้อมูลที่ได้จากระบบจะต้องมีความน่าเชื่อถือ ระบบจะต้องใช้งานง่าย และมีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลที่ดี ซึ่งการพัฒนา ระบบให้เป็นขั้นตอนตามกระบวนการ ผู้ที่พัฒนาระบบควรคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้งานระบบ ประสิทธิภาพในการทำงานของระบบที่สามารถทำตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และต้องอยู่ภายใต้วงเงินหรืองบประมาณ [2] การพัฒนาระบบสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน ควรมีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของระบบ จากเอกสาร หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ใช้งาน จากนั้นนำมาออกแบบขั้นตอนสำหรับจัดทำโปรแกรม ออกแบบระบบจัดเก็บข้อมูลฐานข้อมูล และกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงการใช้งานของผู้ใช้งาน ซึ่งจะได้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข จึงจะทำให้



ระบบสารสนเทศได้พัฒนาขึ้น รวมทั้งมีความถูกต้องทั้งเนื้อหา การสื่อความหมาย มีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ได้จริง สำหรับการฝึกอบรมของโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำเป็นต้องมีการจัดเก็บข้อมูลและประวัติการฝึกอบรมของนักเรียน เพื่อนำคะแนนในส่วนของการฝึกอบรมมาใช้ในการประเมินสมรรถนะของนักเรียนหลังจากการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ อีกทั้งผลคะแนนการฝึกอบรมยังเป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์การจบการศึกษาจากโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งการออกแบบระบบสำหรับจัดการข้อมูลการฝึกอบรมของโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงเป็นส่วนในการช่วยบริหารจัดการข้อมูล ผลคะแนน การบันทึกผลคะแนน การตรวจสอบรายงานผลการฝึกอบรมของนักเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่อาจารย์ หรือผู้บริหารสามารถเรียกดูรายงานได้อย่างสะดวกสำหรับนักเรียนสามารถที่จะตรวจสอบผลคะแนนการฝึกอบรม เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาตัวเอง [3] สำหรับการพัฒนาระบบสารสนเทศ ประกอบไปด้วยขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เป็นลำดับขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ซึ่งนักวิเคราะห์ระบบต้องทำความเข้าใจให้ดีกว่าในแต่ละขั้นตอนจะต้องทำอะไร และทำอย่างไร ซึ่งเรียกว่าวงจรการพัฒนาระบบ (System Development Life Cycle: SDLC) โดยมีขั้นตอนการพัฒนาระบบมีอยู่ด้วยกัน 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การกำหนดปัญหา (Problem Definition) 2) การศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study) 3) การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) 4) การออกแบบระบบ (System Design) 5) การสร้างระบบ หรือพัฒนาระบบ (System Construction) 6) การติดตั้งระบบ (System Implementation) และ 7) การประเมินผลและการบำรุงรักษา ระบบ (Post – implementation reviews and maintenance)

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 1) เพื่อออกแบบและพัฒนาระบบจัดการข้อมูลการฝึกอบรมของโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบนเว็บแอปพลิเคชัน
- 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพด้านการใช้งานของระบบที่พัฒนาขึ้น
- 3) เพื่อประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบที่พัฒนาขึ้น

วัสดุอุปกรณ์และวิธีการ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากร ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 3 คน และด้านการออกแบบระบบ จำนวน 3 คน
- 1.2 นักเรียนโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 150 คน วิทยากรและครูฝึก จำนวน 15 คน และผู้บริหารโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 5 คน

2. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อการศึกษาและพัฒนาจัดการข้อมูลการฝึกอบรมของโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เนื้อหางานได้แก่ การออกแบบและพัฒนาระบบจัดการข้อมูลการฝึกอบรมของโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลของงานได้แก่ผลของคุณภาพการออกแบบและพัฒนาระบบ ผลของประสิทธิภาพด้านการใช้งานระบบ และผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบ ส่วนเนื้อหาด้านการใช้งานระบบ คือ ระบบสามารถจัดเก็บข้อมูลลงบนฐานข้อมูลได้อย่างเป็นหมวดหมู่ ระบบมีความสะดวกในการบันทึกผลการฝึกอบรม ตรวจสอบผลการฝึกอบรม



3. เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย

- 3.1 แบบสัมภาษณ์
- 3.2 เว็บแอปพลิเคชันสำหรับจัดการข้อมูลการฝึกอบรมของโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
- 3.3 แบบประเมินคุณภาพ
- 3.4 แบบประเมินความพึงพอใจ

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 แบบสอบถาม โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง สร้างแบบสัมภาษณ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ ชี้แจงวัตถุประสงค์ในเรื่องที่ทำการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ นัดเวลาสถานที่และดำเนินการสัมภาษณ์ โดย ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คน เกี่ยวกับข้อคำถามและสถิติที่ใช้ในการสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา 3 คน เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม และผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบระบบ จำนวน 3 คน เกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนาระบบ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้จริงและมีการแบ่งระดับคะแนนตามมาตราวัดแบบ Likert-type-Scale ได้มีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้ คะแนน 5 หมายถึง พอใจมากที่สุด, คะแนน 4 หมายถึง พอใจมาก, คะแนน 3 หมายถึง พอใจปานกลาง, คะแนน 2 หมายถึง พอใจน้อย และคะแนน 1 หมายถึง พอใจน้อยที่สุด

4.2 การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชันสำหรับจัดการข้อมูลการฝึกอบรมของโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ วงจรการพัฒนาระบบมาประยุกต์ใช้ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.2.1 ศึกษาปัญหาและความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบการวางแผนโครงการโดยศึกษาปัญหาจากระบบงานเดิม ความต้องการของผู้ใช้งานข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และศึกษาระบบงานอื่น ๆ หลังจากนั้นกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการออกแบบระบบงาน การสร้างระบบงาน และการกำหนดขอบเขตของระบบงาน

4.2.2 การวิเคราะห์ระบบงานโดยการเขียนระบบงานใหม่ที่ต้องการขอบเขตของระบบงาน แผนภาพบริบทแผนภาพกระแสข้อมูล คำอธิบายกระบวนการ โมเดลข้อมูลเชิงสัมพันธ์ และพจนานุกรมข้อมูล

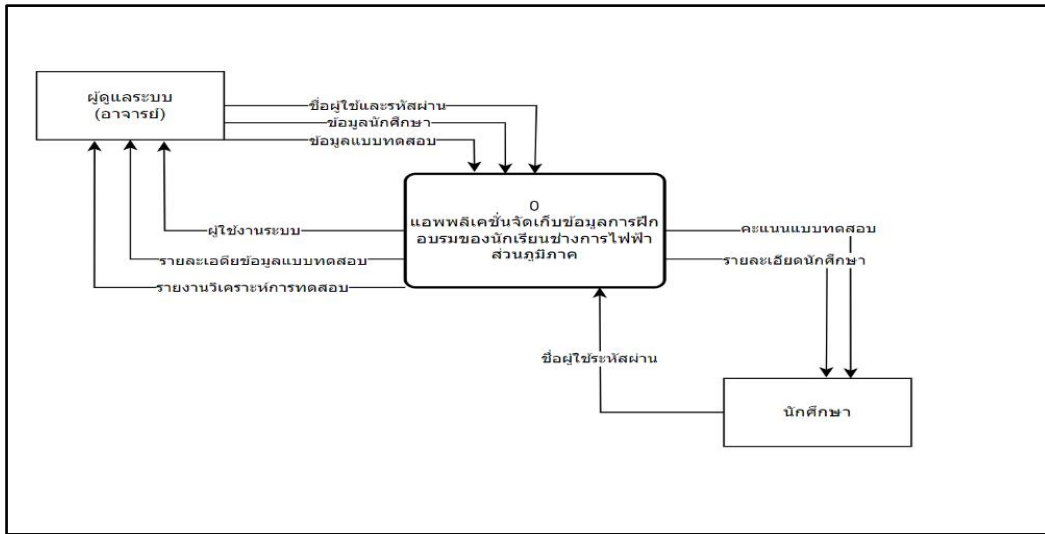
4.2.3 การออกแบบระบบงานโดยออกแบบฐานข้อมูล ออกแบบหน้าจอหลัก ออกแบบส่วนนำเข้าสู่ข้อมูล และออกแบบส่วนแสดงผลข้อมูล

4.2.4) กระบวนการพัฒนาระบบมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 4.2.4.1 ศึกษาปัญหาและความเป็นไปได้ในการจัดทำระบบ
- 4.2.4.2 รวบรวมข้อมูลในการพัฒนาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4.2.4.3 ทำการวิเคราะห์ระบบ
- 4.2.4.4 วิเคราะห์ออกแบบระบบงาน
- 4.2.4.5 ทดสอบ ปรับปรุงแก้ไข และติดตั้งระบบ

4.2.5 ผลการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อ การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชันสำหรับจัดการข้อมูลการฝึกอบรมของโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสามารถอธิบายผลของการพัฒนาได้ดังนี้

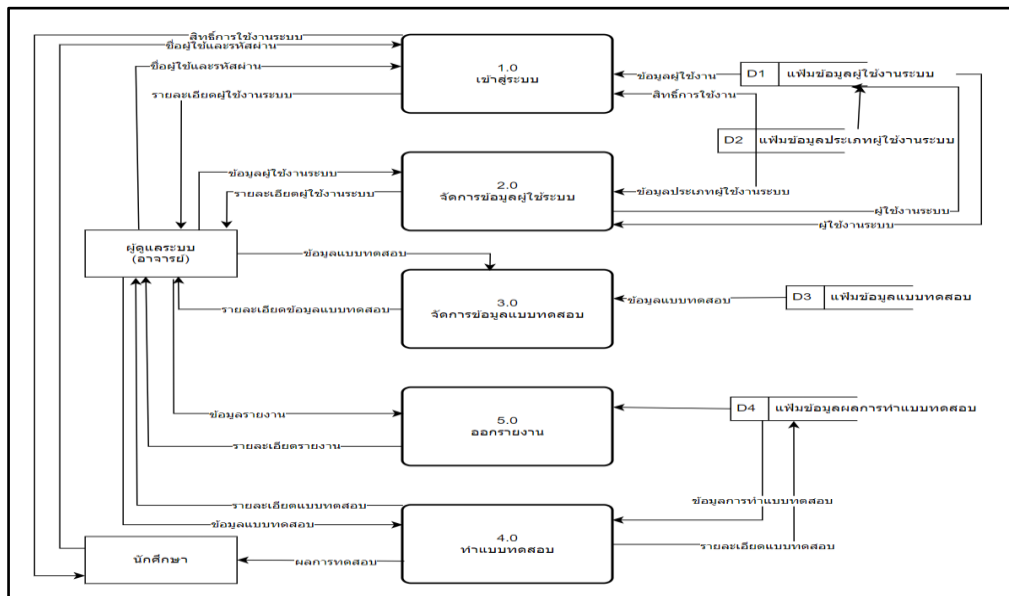
4.2.5.1 แผนภาพบริบท (Context diagram) การวิเคราะห์ และออกแบบแอปพลิเคชันเพื่อการเรียนรู้ได้ใช้เครื่องมือในการแสดงการทำงานของระบบด้วยแผนภาพบริบท (Context diagram) ซึ่งเป็นการแสดงภาพรวมการทำงานของระบบที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกของระบบ โดยใช้สัญลักษณ์ในการเขียนเพื่อสื่อความหมายตามแบบของ Gane and Sarson [4] (โอบาส เอี่ยมสิริวงศ์, 2555) ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงแผนภาพบริบทของแอปพลิเคชันจัดเก็บข้อมูลการฝึกอบรมของนักเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

จากภาพที่ 1 แผนภาพบริบทของแอปพลิเคชันจัดเก็บข้อมูลการฝึกอบรมของนักเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งมีระบบงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ 2 ฝ่ายได้แก่ ผู้ดูแลระบบหรืออาจารย์ และนักเรียน โดยสามารถจำแนกกระบวนการทางานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้งานระบบทั้งสองส่วนข้างต้นได้ 5 กระบวนการคือ การเข้าระบบ การจัดการข้อมูลผู้ใช้งานระบบ การจัดการคลังข้อสอบแบบทดสอบ การจัดการรายงาน การทำแบบทดสอบ ซึ่งจะมีรายละเอียดตามแผนภาพการไหลของข้อมูลดังต่อไปนี้

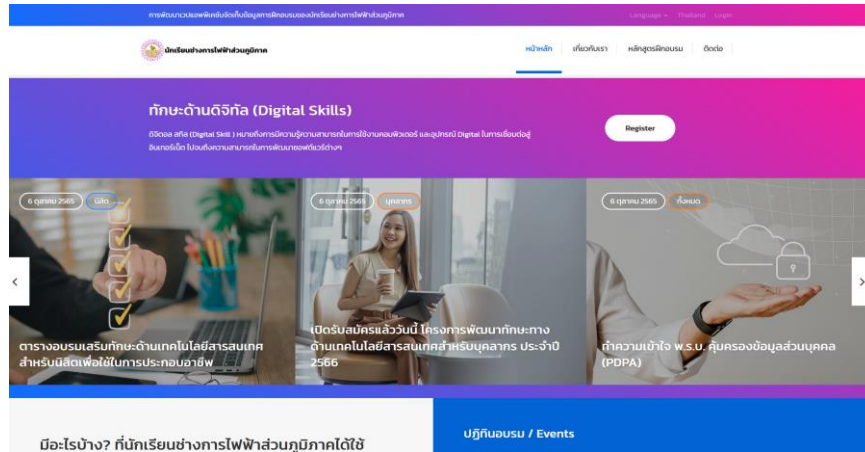
แผนภาพการไหลของข้อมูล (data flow Diagram) ใช้ในการสื่อสารระหว่างกระบวนการต่าง ๆ ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกระบบ ซึ่งได้แสดงข้อมูลนำเข้าในแต่ละกระบวนการ ดังภาพที่ 2



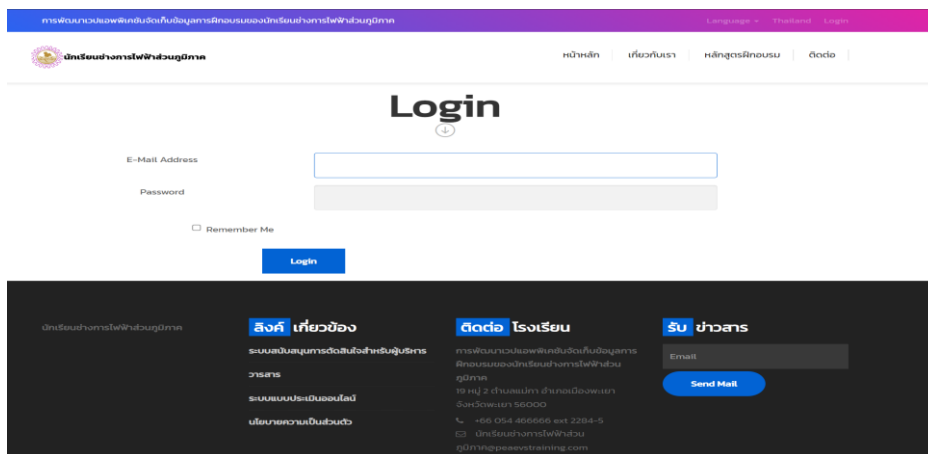
ภาพที่ 2 แผนภาพการไหลของข้อมูล (DFD Level 0)



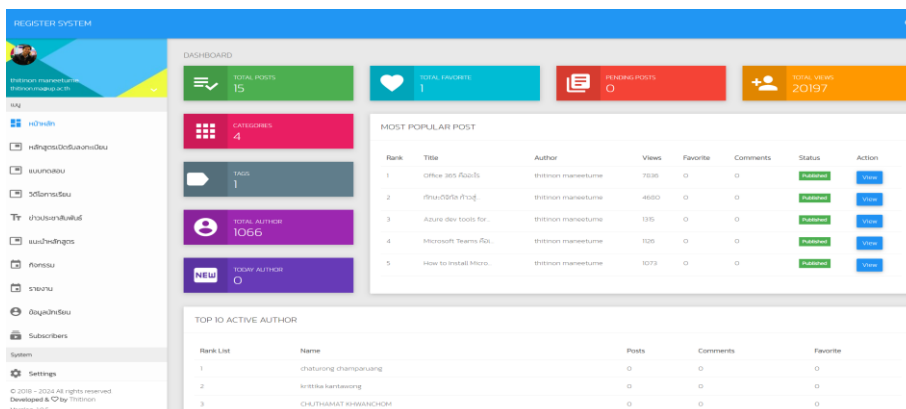
4.2.5.2 ส่วนของการแสดงผลของหน้าจอหลักของระบบหน้าจอสอดหน้าหลักของระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาเว็บแอปพลิเคชันสำหรับจัดการข้อมูลการฝึกอบรมของโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค



ภาพที่ 3 หน้าจอหลักระบบสารสนเทศเพื่อ การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชันสำหรับจัดการข้อมูล การฝึกอบรมของโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค



ภาพที่ 4 หน้าจอแสดงการเข้าสู่ระบบ



ภาพที่ 5 แสดงหน้าจอหลักของระบบ



ALL DL-TEST

Copy CSV Excel PDF Print Search

ID	name	email	di	powerpoint	word	excel	totalofice	total	dpass	officepass	final
1	Nattaporn Banchong-Aksorn	nattaporn.bagup.ac.th	24	14	14	13	41	65	Y	Y	Y
2	sakarat laong	sakarat.laong.ac.th	12	12	12	12	36	48	N	Y	N
3	phrawata srivichai	phrawata.srigup.ac.th	16	14	11	12	37	53	Y	Y	Y
4	krittayot wongham	krittayot.wogup.ac.th	17	14	10	10	34	51	Y	Y	Y
5	nasipa maokmilee	nasipa.magup.ac.th	15	11	9	9	29	44	Y	Y	Y
6	pruttapong rattanapattayakorn	pruttapong.ragup.ac.th	11	10	10	5	25	36	N	N	N
7	krobkaew cheusompong	krobkaew.chgup.ac.th	15	8	9	5	22	37	Y	N	N
8	somthop lekasing	somthop.lagup.ac.th	17	13	3	9	25	42	Y	N	N
9	wanpen tanjankul	wanpen.tagup.ac.th	18	15	11	13	39	57	Y	Y	Y
10	nithima phatwong	nithima.phgup.ac.th	15	14	10	10	34	49	Y	Y	Y

Showing 1 to 10 of 59 entries

Previous 1 2 3 4 5 6 Next

ภาพที่ 6 หน้าจอแสดงคะแนนการทำแบบทดสอบ

4.2.5.3 ออกแบบฐานข้อมูล ในการออกแบบฐานข้อมูลผู้ศึกษาได้เลือกใช้โปรแกรมจัดการฐานข้อมูลประเภทโอเพนซอร์ซ (open source) ได้แก่ MySQL ที่สามารถทำงานบนระบบปฏิบัติการที่หลากหลาย รองรับความต้องการของผู้ใช้ สามารถทำงานรองรับกับผู้ให้บริการเว็บเซิร์ฟเวอร์ (web server) และรองรับการทางานแก่ภาษาที่ทำงานทางฝั่งเครื่องให้บริการ (Server-Side Script) ซึ่งใช้สำหรับกับงานศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตารางฐานข้อมูล 4 ตาราง ดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงตารางในฐานข้อมูล

ตาราง	ชื่อตาราง	รายละเอียด
D1	users	เพิ่มข้อมูลผู้ใช้งานระบบ
D2	roles	เพิ่มข้อมูลประเภทผู้ใช้งานระบบ
D3	subject	เพิ่มข้อมูลแบบทดสอบ
D4	subject_test	เพิ่มข้อมูลคำถามแบบทดสอบ
D5	test_score	เพิ่มข้อมูลคำตอบของนักเรียน

4.3 แบบประเมินคุณภาพเว็บแอปพลิเคชันจัดเก็บข้อมูลการฝึกอบรมของนักเรียนช่วงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการสร้างแบบประเมินคุณภาพนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม จำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบระบบ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำไปใช้งานจริง

4.4 แบบประเมินความพึงพอใจ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย จัดทำแบบประเมินเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) โดยเกณฑ์ที่ใช้ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปถือว่าเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ ซึ่งผลการประเมินมีข้อคำถามที่นำมาใช้ในการประเมินรวมทั้งสิ้น 10 ข้อ

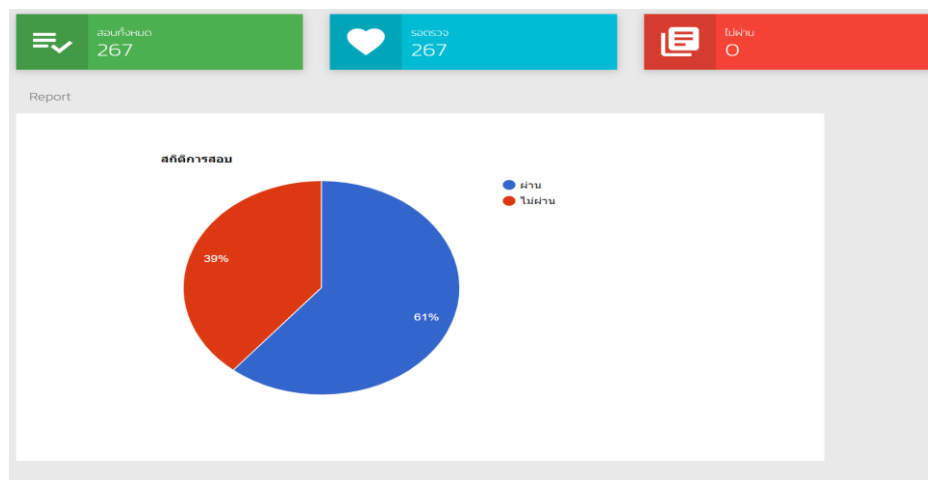


5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินเว็บแอปพลิเคชันจัดเก็บข้อมูลการฝึกอบรมของนักเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อหาประสิทธิภาพของระบบนั้นได้ใช้สถิติเชิงปริมาณได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยการพัฒนาเว็บแอปพลิเคชันจัดเก็บข้อมูลการฝึกอบรมของนักเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะสามารถบันทึกผลการฝึกอบรม เรียกดูข้อมูลการฝึกอบรม และเรียกดูรายงานผลการฝึกอบรม ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 หน้าจอแสดงผลการออกรายงาน

ตารางที่ 2 ผลการหาคุณภาพของระบบโดยผู้เชี่ยวชาญผลการประเมิน

ประเด็นการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ประเมินประสิทธิภาพ ความถูกต้องของระบบตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบ	4.56	0.50	มากที่สุด
2. ประเมินประสิทธิภาพ ความถูกต้องของระบบ การทำงานที่ตรงตามฟังก์ชันการทำงาน	4.44	0.50	มาก
3. ประเมินลักษณะการออกแบบของระบบ ความง่ายต่อการใช้งาน	4.67	0.47	มากที่สุด
4. ประเมินด้านการรักษาความปลอดภัยในการใช้งานของระบบ	4.33	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	4.50	0.57	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการหาคุณภาพของระบบโดยผู้เชี่ยวชาญผลการประเมิน พบว่าค่าเฉลี่ยทุกด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การประเมินการออกแบบระบบ ที่มีความง่ายต่อการใช้งาน ประเมินประสิทธิภาพ ความถูกต้องของระบบตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบ ประเมินประสิทธิภาพ ความถูกต้องของระบบ การทำงานที่ตรงตามฟังก์ชันการทำงาน และด้านระบบในด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ ตามลำดับ



ตารางที่ 3 การหาคุณภาพของ การวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาของระบบโดยผู้เชี่ยวชาญ

ประเด็นการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านการใช้งาน			
1. เว็บไซต์พลิเคชัน ช่วยลดขั้นตอนในการลงข้อมูล	4.78	0.42	มากที่สุด
2. การใช้งานระบบ ได้ผลลัพธ์ตรงกับความต้องการ	4.44	0.50	มาก
3. การใช้งานระบบ มีความสะดวกง่ายต่อการเข้าถึง	4.67	0.47	มากที่สุด
4. การใช้งานระบบ ช่วยลดขั้นตอนการแก้ไขข้อมูลผลการฝึกอบรม	4.56	0.68	มากที่สุด
5. การใช้งานระบบ ช่วยลดระยะเวลาในการออกรายงาน	4.22	0.79	มาก
ด้านการออกแบบหน้าจอ			
1. การแสดงผลของตัวอักษร รูปแบบและขนาดตัวอักษร ที่ใช้มีความเหมาะสม	4.67	0.42	มากที่สุด
2. ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย	4.56	0.50	มากที่สุด
3. เนื้อหา มีความถูกต้อง ชัดเจน และเข้าใจง่าย	4.33	0.47	มาก
4. การแสดงผลเป็นลำดับขั้นตอน	4.44	0.68	มาก
5. การออกแบบหน้าจอมีความน่าสนใจ	4.56	0.47	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	4.52	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินประสิทธิภาพจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พบว่าค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.55) พบว่าด้านการใช้งานมีระดับคะแนนมากที่สุด

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้เว็บไซต์ฯ จัดเก็บข้อมูลการฝึกอบรมของนักเรียน ช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ประเด็นการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.ความสามารถของระบบในการจัดการข้อมูล	4.64	0.54	มากที่สุด
2.ความถูกต้องในการค้นหาข้อมูล	4.55	0.63	มาก
3.ความถูกต้องของผลลัพธ์ในการแสดงผลข้อมูล	4.58	0.59	มาก
4.ข้อมูลมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้	4.55	0.62	มาก
5.ความง่ายต่อการใช้งาน	4.60	0.57	มากที่สุด
6.ขนาดของตัวอักษร ตัวเลข และข้อมูลมองเห็นได้ชัดเจน	4.58	0.58	มาก
7.ความเป็นมาตรฐานเดียวกันในการออกแบบหน้าจอ	4.59	0.56	มากที่สุด
8.ความสวยงามและน่าสนใจของระบบ	4.58	0.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ	4.58	0.59	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสามารถของระบบในการจัดการข้อมูล



(\bar{x} = 4.64, S.D. = 0.54) รองลงมา ความง่ายต่อการใช้งาน (\bar{x} = 4.60, S.D. = 0.57) และความเป็นมาตรฐานเดียวกันในการออกแบบหน้าจอ (\bar{x} = 4.59, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

1) ผลการศึกษาการออกแบบและพัฒนาพัฒนาเว็บแอปพลิเคชันสำหรับจัดการข้อมูลการฝึกอบรมของโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้งาน สรุปได้ว่าการพัฒนาเว็บแอปพลิเคชันจัดเก็บข้อมูลการฝึกอบรมของนักเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะสามารถช่วยบันทึกผลการฝึกอบรม เรียกดูข้อมูลการฝึกอบรม และเรียกดูรายงานผลการฝึกอบรม ช่วยลดขั้นตอนในการบันทึกข้อมูล รวมถึงสามารถแก้ไขข้อมูลผลการฝึกอบรม ช่วยลดระยะเวลาในการออกรายงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ [5] คมสันต์ ประจำจิตร์ (2562: 9) ระบบสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ช่วยลดขั้นตอนและเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากรให้มากขึ้น ช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และสอดคล้องกับ ไกรทพันธ์ เต็มวิทย์ขจร และคณะ (2561: 65-66) [6] การพัฒนาระบบสารสนเทศ มีการดำเนินการเก็บข้อมูลเป็น 2 ระยะ ได้แก่ระยะที่ 1 ขั้นตอนการพัฒนาระบบ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) และนำระบบให้ผู้เชี่ยวชาญเทคโนโลยีสารสนเทศ ประเมินประสิทธิภาพ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ความถูกต้องและประสิทธิภาพในการทำงานของระบบ (functional requirement test) (2) ความง่ายต่อการใช้งาน (usability test) (3) ผลลัพธ์ที่ได้จากโปรแกรม (result test) (4) การรักษาความปลอดภัย (security test) ระยะที่ 2 เป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบสารสนเทศ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินผลข้อมูลได้เก็บรวบรวมและนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องกัน

2) ผลการศึกษาการพัฒนาเว็บแอปพลิเคชันสำหรับจัดการข้อมูลการฝึกอบรมของโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า 1) ผลการประเมินประสิทธิภาพจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่าทุกด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.50, S.D. = 0.57) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การประเมินการออกแบบระบบ ที่มีความง่ายต่อการใช้งาน ประเมินประสิทธิภาพ ความถูกต้องของระบบตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบ ประเมินประสิทธิภาพ ความถูกต้องของระบบ การทำงานที่ตรงตามฟังก์ชันการทำงาน และด้านระบบในด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ ตามลำดับ 2) ผลการประเมินประสิทธิภาพจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่าค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.52, S.D. = 0.54) พบว่าด้านการการใช้งานมีระดับคะแนนมากที่สุด และ 3) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.58, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสามารถของระบบในการจัดการข้อมูล (\bar{x} = 4.64, S.D. = 0.54) รองลงมา ความง่ายต่อการใช้งาน (\bar{x} = 4.64, S.D. = 0.54) และความเป็นมาตรฐานเดียวกันในการออกแบบหน้าจอ (\bar{x} = 4.64, S.D. = 0.54)

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เชี่ยวชาญและบุคลากร ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ได้อนุเคราะห์ข้อมูล ขอเสนอแนะ ความรู้ด้านต่าง ๆ รวมทั้งบุคลากร นักเรียนช่างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ได้ร่วมให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย



เอกสารอ้างอิง

- [1] เพิ่มศิริ ศิริพร และยุทธกร ฤทธิไธสง (2564) คุณลักษณะที่ดีของระบบสารสนเทศงานทะเบียน นักศึกษาของมหาวิทยาลัยในจังหวัดนครราชสีมา Ratchaphruek Journal, 19(2), 92-101
- [2] นนทบุรีวิธ เพชระ และ นันทธีรัตน์ พีระพันธุ์ (2563). การพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับประเมินสมรรถนะผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology, 7(5), 125-140
- [3] วิยดา เพชรจิรโชติกุล และ กรสิริณัฐ โรจนวรรณ (2564) การออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการเรียนการสอนผ่านเว็บแอปพลิเคชัน Princess of Naradhiwas University Journal, 13(2), 282-302.
- [4] โอบาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2555). การวิเคราะห์และออกแบบระบบ (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: วี.พี.ริ้นท์ (1991).
- [5] คมสันต์ ประจำจิตร. (2562) การบริหารระบบสารสนเทศ. Journal of Roi Kaensarn Academi, 4(1), 1-17
- [6] ไกรทพนธ์ เต็มวิทย์ขจร, นิมารูณี หะยีวาเงาะ, & ศิริชัย นามบุรี. (2561) การพัฒนาระบบ สารสนเทศสำหรับการจัดการรายละเอียดยรายวิชา (มคอ. 3) วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ Academic Services Journal, Prince of Songkla University, 29(2), 62-75



คำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ 1744 /2567

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10
(The 10th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 10)

ด้วยมหาวิทยาลัยพะเยา จะดำเนินการจัดประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10 (The 10th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 10) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแผน ข ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะ และทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงต่อไป และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10 (The 10th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 10) ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| 1. รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม | ประธานกรรมการ |
| 2. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ | กรรมการ |
| 3. คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ | กรรมการ |
| 4. คณบดีวิทยาลัยการศึกษา | กรรมการ |
| 5. คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | กรรมการ |
| 6. ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย | กรรมการ |
| 7. รองคณบดีฝ่ายนวัตกรรมการศึกษาคณะรัฐศาสตร์
และสังคมศาสตร์ | กรรมการ |
| 8. รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กร
วิทยาลัยการศึกษา | กรรมการ |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร | กรรมการ |
| 10. นางจุฑาทิพย์ พงษ์ประภาส | กรรมการ |
| 11. นายณัฐ กวีธาชาติ | กรรมการ |
| 12. นางสาวจรูญ จรัสโสภาสีทิพย์ | กรรมการ |
| 13. นางสาวปริญานุช ใจสุข | กรรมการ |
| 14. นางสาวกาญจนา โปทาวี | กรรมการ |
| 15. นางสาวทัศนีย์ ไหมม่วงค์ | กรรมการ |
| 16. นางสาวปวันรัตน์ วังมา | กรรมการ |
| 17. นางปรานอม สมิง | กรรมการ |
| 18. นางสาวสุดาพร อาจหาญ | กรรมการ |

- | | |
|----------------------------------|----------------------------|
| 19. นางสาววิจิตรา แก้วปุก | กรรมการ |
| 20. นางสาวฐิติรัตน์ ทองคำเปลว | กรรมการ |
| 21. นางสาวพรทิพย์ สืบไม้ | กรรมการ |
| 22. นางสาวรัชฎาภรณ์ แก้วสืบ | กรรมการ |
| 23. นางสาววริศรา คลิ่งนุ่ม | กรรมการ |
| 24. ผู้อำนวยการกองบริหารงานวิจัย | กรรมการและเลขานุการ |
| 25. นายจักรพงศ์ มาลีพัตร | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| 26. นางสาวสิริทัญญา พามณี | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่

1. ดำเนินการบริหารจัดการโครงการ ให้การจัดประชุมทางวิชาการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพสำเร็จลุล่วงด้วยดี
2. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2567 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2567



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภกร พงศบางโพธิ์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา



คำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ 1745 /2567

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาบทความวิชาการ
ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10
(The 10th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 10)

ด้วยมหาวิทยาลัยพะเยา จะดำเนินการจัดประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10 (The 10th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 10) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแผน ข ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะ และทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงต่อไป และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิชาการ ในการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10 (The 10th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 10) ดังนี้

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- | | |
|---|------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตुरुประชีวิน | กรรมการ |
| 3. ดร.ณัฐ รัตนศิริณิกุล | กรรมการ |
| 4. ดร.ธารินี จรียาบุยกต์เลิศ | กรรมการ |
| 5. ดร.เยาวลักษณ์ งามแสนโรจน์ | กรรมการ |
| 6. นางสาววิศรา คลิ่งน่วม | เลขานุการ |
| 7. นางสาวจรุสโสภาสีทธิ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 8. นางสาวปรียานุช ใจสุขุ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 9. นางจุฑาทิพ พงษ์ประภาส | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

- | | |
|--|---------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร | กรรมการ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวนรัตน์ | กรรมการ |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง | กรรมการ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ | กรรมการ |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษศรี เกียรติบุตร | กรรมการ |

7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์...

- | | |
|--|------------------|
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ทองแดง | กรรมการ |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ | กรรมการ |
| 9. นายจักรพงษ์ มาลีพัตร | เลขานุการ |
| 10. นางสาวรัชฎาภรณ์ แก้วสืบ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 11. นางสรญา จรัสโสภาสิทธิ์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน มีดังนี้

1. พิจารณา ประเมินคุณภาพ และความเหมาะสมของบทความวิชาการและบทความวิจัย
2. ให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้บทความวิชาการและบทความวิจัย และให้คำแนะนำอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุง บทความวิชาการและบทความวิจัย
3. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2567 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2567



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภกร พงศบางโพธิ์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา



คำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ 1746 /2567

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการวิพากษ์บทความวิชาการ
ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10
(The 9th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 10)

ด้วยมหาวิทยาลัยพะเยา จะดำเนินการจัดประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10 (The 10th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 10) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแผน ข ตลอดจน เป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะ และทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มี คุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ ความสามารถระดับสูงต่อไป และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการวิพากษ์บทความวิชาการ ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10 (The 10th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 10) ดังนี้

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- | | |
|---|------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน | กรรมการ |
| 3. ดร.ธารินี จรียาบุยกต์เลิศ | กรรมการ |
| 4. ดร.เยาวลักษณ์ งามแสนโรจน์ | กรรมการ |
| 5. ดร.ณัฐ รัตนศิริณิกุล | กรรมการ |
| 6. นางสาววิศรดา คลังน่วม | เลขานุการ |
| 7. นางสาวสรญา จรัสโสภาสีทธิ์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 8. นางสาวปรียานุช ใจสุข | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

- | | |
|--|---------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร | กรรมการ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.สาคร เมฆรักษาวนิช | กรรมการ |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์ | กรรมการ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง | กรรมการ |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ | กรรมการ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บวรศักดิ์ ศรีสังสิทธิ์สันติ | กรรมการ |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษศรี เกียรติบุตตร | กรรมการ |

9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์...

- | | |
|---|------------------|
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ทองแดง | กรรมการ |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ | กรรมการ |
| 11. ดร.เกวรินทร์ จันทร์ดำ | กรรมการ |
| 12. นายจักรพงศ์ มาลีพัตร | เลขานุการ |
| 13. นางสาวรัชฎาภรณ์ แก้วสีบ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 14. นางจุฑาทิพ พงษ์ประภาส | ผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน มีดังนี้

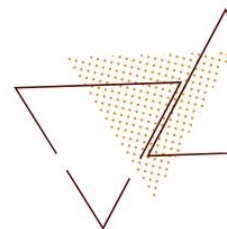
1. วิพากษ์การนำเสนอผลงานวิชาการ ให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้บทความวิชาการและบทความวิจัย และให้คำแนะนำอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุง บทความวิชาการ และบทความวิจัย
2. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2567 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2567

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภกร พงศบางโพธิ์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา

PGRC10



PHAYAO GRADUATE RESEARCH CONFERENCE

